

POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (EFTP) DE HONDURAS



CONSEJO NACIONAL DE
EDUCACIÓN



CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA TÉCNICA



INSTITUTO NACIONAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL
INFOP



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



Comisión Nacional para el Desarrollo
de la Educación Alternativa No Formal

Instituciones Representadas

Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)

Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)

Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH)

Centro Asesor de Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)

Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO)

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)

Foro Nacional de Convergencia (FONAC)

Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH)

Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación

Miembros del Grupo Técnico de la Mesa para la Propuesta de Política Pública de la Educación y Formación Técnica Profesional

Luis Flores, IHCIETI	Gabriel Molina, COHEP
Raúl Ernesto López Peralta, UNAH	Rina Patricia Munguía, UNAH
Nicolás Mejía Borjas, SEDUC	Ingrid Vásquez Gabrie, SEDUC
Ricardo Morales, UPNFM	Julio Tinoco, UPNFM
Edgardo Valenzuela Torres, INFOP	Cándido Ordóñez, STSS
Noemy Torres, STSS	Gloria Ochoa, ANUPRIH

Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación

Sandra Maribel Sánchez

Roger Centeno

Coordinación del Grupo Técnico de la Mesa para la Propuesta de Política Pública de la Educación y Formación Técnica Profesional

Raúl Ernesto López Peralta, UNAH

Rina Patricia Munguía, UNAH

Claudia Barahona, UNAH

Ingrid Vásquez Gabriele, SEDUC

Colaboración Especial

Lourdes Murcia & Rosa Elia Sabillón, Universidad Nacional Autónoma de Honduras

José Heraldo Fortín, Organización de Promoción de Inversión y de Exportación (OPIE)

Lourdes Maradiaga & Víctor López, Centro asesor para el Desarrollo de los recursos Humanos (CADERH)

Katherine Nolasco, Gerson Laínez, Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH)

Karla Ruiz, Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT)

Merlín Álvarez, Centro de Formación Profesional San Juan Bosco (CFPSJB)

Syntia Argueta, Escuela Agrícola Panamericana ZAMORANO

José Darío Cruz, Ben Hur Saravia, Jessica Zepeda, Luis Alvarenga, Edgar Melara UPNFM

Gloria Veliz, Cooperación Externa, Proyecto EUROSOCIAL

Violeta Guillen, Cooperación Externa, proyectos USAID

Carlomagno Amaya, Cooperación Externa, Proyecto Empleando Futuros

Leda López, Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Irving Gómez, Asociación Hondureña de Padres de Familia (AHPAFA)

Belinda Turcios, Jorge Rivera, Carlos Suazo, Alba Teresa Gonzales, INFOP

Maritza Barahona, SEDUC

Amílcar Carrasco, CENET

Equipo Consultor Internacional de la Conducción de la Política

Paula Greciet

Susana Villaroel

Agradecimiento Especial

Carlos Madero Erazo, Al Ex Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social por su gestión ante la Unión Europea.

A la cooperación internacional, por apoyar de manera valiosa para la construcción de la presente propuesta, facilitando recurso técnico y financiero.

Massimo Meccheri, Cooperación Externa, Proyecto EUROSOCIAL

Dietrich Niklas, Cooperación Externa, proyecto FOPROHN

Índice

1.	NOMBRE DE LA POLÍTICA	7
2.	OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE EFTP	7
3.	INTRODUCCIÓN	7
	METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE EFTP A TRAVÉS DE GRUPOS FOCALES	8
4.	ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO	9
	ANTECEDENTES	9
	DIAGNÓSTICO	10
5.	BENEFICIARIOS DE LA POLÍTICA	16
	DESTINATARIOS	16
6.	FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP	17
	PRIORIDAD DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP	17
	ALINEAMIENTO CON EL SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN	19
	ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO	31
	ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA SOCIAL	34
	ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA DE EMPLEO	36
	VINCULACIÓN CON COMPROMISOS INTERNACIONALES	38
9.	MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL	42
	MARCO LEGAL	42
	MARCO INSTITUCIONAL	49
	ACTORES DE LA EMPRESA PRIVADA Y LA SOCIEDAD CIVIL EN LA POLÍTICA DE EFTP	51
10.	PROPUESTA ESTRATÉGICA DE POLÍTICA A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE UN SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL	53
	PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DE EFTP	53
	ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE EFTP BASADO EN COMPETENCIAS	57
	EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DE HONDURAS	60
	VISIÓN Y MISIÓN DEL SUBSISTEMA DE EFTP (SEFTP) DE HONDURAS	63
	FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA DE LA POLÍTICA DE EFTP DESDE LA TEORÍA DEL CAMBIO	63
	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE EFTP	64
11.	EJES DE LA POLÍTICA DE EFTP PARA ABORDAR LA PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	65
	EJE 1: MEJORA DE LA GOBERNANZA DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN	65
	EJE 2: DESARROLLO DEL SISTEMA DE CALIDAD DE EFTP EN COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE MODELO DE MEJORA CONTINUA	68
	EJE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP	72
	EJE 4: OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS.	74
	EJE 5: DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS.	77
	EJE 6: REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA	80

EJE 7: IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA	83
EJE 8: FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DE LOS CENTROS	85
EJE 9: FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)	88
EJE 10: IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL	91
EJE 11: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP	93
EJE 12: INNOVACIÓN APLICADA EN EFTP, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, Y EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO	95
EJE 13: EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP	98
12. PLAN DE ACCIÓN	103
13. FINANCIAMIENTO	119
PARA LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA SE IDENTIFICAN COMO POSIBLES FUENTES DE FINANCIAMIENTO:	
– PRESUPUESTO NACIONAL	119
– FONDOS DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL	119
14. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE EFTP	122
15. ANEXOS	124
COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RELACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LOS ELEMENTOS TÉCNICOS DEL MNC-H Y LOS EJES DE LA POLÍTICA DE EFTP CON IDENTIFICACIÓN DE SU GRADO DE DESARROLLO	124
REFERENCIAS LEGISLATIVAS	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
ACRÓNIMOS	130

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR 2019.....	11
ILUSTRACIÓN 2. ASALARIADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD	12
ILUSTRACIÓN 3. COMPONENTES DE LA EFTP	57
ILUSTRACIÓN 4. ELEMENTOS TÉCNICOS DEL MNC-H	60
ILUSTRACIÓN 6 DESCRIPTORES DEL MNC-H	61
ILUSTRACIÓN 7. NIVELES DEL MNC-H	62
ILUSTRACIÓN 9 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN GOBERNANZA DE LA EFTP	65
ILUSTRACIÓN 10 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN Y MEJORA CONTINUA.....	68
ILUSTRACIÓN 11 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN INFORMACIÓN, EVALUACIÓN Y DATOS.....	72
ILUSTRACIÓN 12 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN OBSERVACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES.....	74
ILUSTRACIÓN 13 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES	77
ILUSTRACIÓN 14 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN MODELO CURRICULAR.....	80
ILUSTRACIÓN 15 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE.....	83
ILUSTRACIÓN 16 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN LOS DOCENTES Y FORMADORES.....	85
ILUSTRACIÓN 17 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS.....	88
ILUSTRACIÓN 18 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL.....	91
ILUSTRACIÓN 19 ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN LA COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP	93
ILUSTRACIÓN 20. ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO APLICADOS A LA EFTP	95
ILUSTRACIÓN 21. ESCENARIO ACTUAL Y ESCENARIO DESEADO EN EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP	98
ILUSTRACIÓN 8	102

1. NOMBRE DE LA POLÍTICA

Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) de Honduras.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE EFTP

El objetivo general de la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional es:

“Dotar de empleabilidad a los jóvenes hondureños y a la población activa desempleada, así como mantener y mejorar las competencias de la población activa ocupada a través de la articulación de un Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo que se base en la observación permanente del mercado laboral y en la corresponsabilidad de todos los actores que procure a los individuos la adquisición de las competencias técnicas, emprendedoras y humanas necesarias para el acceso, la permanencia y la mejora en el empleo o trabajo por emprendimiento, así como una orientación profesional de calidad que les permita tomar las mejores decisiones en su aprendizaje a lo largo de la vida”.

3. INTRODUCCIÓN

El análisis del problema que se presenta a continuación permite sentar las bases para el diseño de la política pública de EFTP que recoge y promueve un total de 13 ejes o líneas de acción y numerosas medidas que, en su conjunto, pretenden dar respuesta al gran objetivo estratégico.

Se trata de iniciar un proceso de transformación educativa y formativa que ofrece oportunidades a cientos de miles de personas, especialmente jóvenes, de modo que puedan insertarse en la población económicamente activa y que, consecuentemente requerirán educación, formación profesional, oportunidades para el emprendimiento y expectativas de realización personal en los próximos años. Esas necesidades se acrecientan en el caso de las personas y grupos vulnerables, especialmente de mujeres y jóvenes.

Para encuadrar y ordenar todos estos horizontes y las acciones conducentes a su consecución se hace necesario articular el marco legal que existe para la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) en nuestro país, como elemento fundamental de una política nacional, así como también un marco jurídico que estimule la responsabilidad empresarial, tanto para dar respuesta a las consultas de necesidades de formación de EFTP, como en cuanto proveedores de oportunidades, no sólo de empleabilidad, sino de experiencias formativas prácticas y estrechamente vinculadas a la actividad empresarial.

Obviamente todos estos objetivos exigirán que el Estado, como promotor y garante de una educación y formación de calidad asegure fuentes de financiamiento suficientes que cubran las necesidades requeridas y que el conjunto de agentes implicados asuma la corresponsabilidad en el SEFTP, especialmente el sector empresarial.

Es relevante destacar, que a nivel de país, se han hecho esfuerzos considerables para el diseño del Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de

Honduras (MNC – EFTPH), formulado con un enfoque sistémico, como la herramienta estratégica principal para armonizar la oferta educativa, su ordenamiento y además posibilitar el reconocimiento, certificación de los aprendizajes a lo largo de la vida, mejorando así el acceso y la inclusión con calidad y pertinencia.

METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE EFTP A TRAVÉS DE GRUPOS FOCALES

La metodología para la construcción de esta política de EFTP ha tomado en cuenta las directrices nacionales,¹ y se ha basado en el diálogo y participación de todos los actores implicados. Para llevar a cabo este proceso, en diciembre de 2019 el CNE, a través de la Mesa técnica de EFTP plateó una hoja de ruta estructurada alrededor de unos ejes de acción que, una vez analizados, discutidos y ajustados se han traducido en los ejes de esta política.

La dinámica de participación se ha basado en grupos de trabajo. Cada grupo de trabajo (3) abordó varios temas de forma secuencial y se propuso que la constitución de los grupos se realizara por afinidad a los asuntos tratados, tanto de las instituciones como de las personas participantes. Su composición se encuentra en el correspondiente anexo.

Tanto la metodología como los ejes fueron una propuesta con posibilidades de modificación en función del contexto de la construcción y de los propios avances sobre el trabajo.

Se consultó en total a 200 personas mediante grupos focales vinculados o con responsabilidad de gobernanza, que se reunieron en eventos presenciales y virtuales. Para los encuentros preparó una batería de preguntas de enfoque que permitirían conducir la reflexión del grupo y abordar todos los subtemas fundamentales dentro de cada eje propuesto.

Todos los eventos de grupo focal fueron grabados y las respuestas a las preguntas convenientemente anotadas. Como resultados se elaboró una nota técnica de cada eje. A partir de estas notas técnicas, se han construido cada uno de los ejes de la política.

Cada eje de las políticas está integrado por los subapartados:

1. Escenario actual
2. Objetivos estratégicos del eje
3. Resultados
4. Intervenciones estratégicas

¹ Gobierno de la República de Honduras. Secretaría de coordinación general de gobierno (2020). Directrices para la formulación y aprobación de políticas públicas.

Además, cada uno de los ejes se integra en el plan de acción, asociando resultados e indicadores, así como incorporando las intervenciones estratégicas.

El proceso de construcción ha sido fundamentalmente participativo, facilitador de la reflexión y con un abordaje integral que ha permitido también establecer las interdependencias entre los distintos ejes. La metodología ha permitido llegar a consensos de forma ágil, mediante talleres y etapas en un proceso iterativo que, además, ha contado con recursos técnicos internacionales y nacionales. Otros insumos fundamentales proceden de un exhaustivo análisis documental de referentes internacionales y recomendaciones de instituciones como UNESCO, OIT, CEPAL y CEDEFOP, entre otras.

El proceso de aprobación continuó con la entrega de esta propuesta a la institución pública responsable (IPR), en este caso el Consejo Nacional de Educación (CNE) para su remisión a la Secretaría de Coordinación General de Gobierno para la emisión de los dictámenes respectivos. Se incluyeron en esta propuesta el plan de acción, así como costos y financiamiento de esta política.

4. ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO

ANTECEDENTES

Las primeras muestras de Educación Técnico Profesional datan de 1890 con la creación de la primera Escuela de Artes y Oficios, haciendo realidad las previsiones del Código Fundamental de Instrucción Pública de 1862 que dividía a ésta en tres secciones: enseñanza primera, segunda enseñanza y enseñanza profesional. A ellas se añadiría en 1923 el Código de Instrucción Pública la denominada “enseñanza normal”.

Tras otros cambios en el año 1959 se produce la reforma de la educación media y posteriormente, en la Ley Orgánica de Educación de 1966, se establece que la educación media se impartiría en dos ciclos: el común, de cultural general y el diversificado, para dar, entre otros fines, formación en diferentes campos de trabajo.

En los años setenta, dentro del Plan nacional de Desarrollo 1974-1979 se creó el Programa de Expansión y Mejoramiento de la Educación Técnica de Honduras. Complementariamente se estableció una nueva estructura de las carreras técnicas, conformado en dos ciclos: el común industrial y el ciclo diversificado industrial.

En 1978 se creó el programa de profesionalización de docentes en Educación Técnico Industrial, organizándose, a partir de esa fecha, los Institutos Polivalentes, proliferando de forma desordenada distintos planes de estado entre 1998 y 2001, llegándose a hablar de “anarquía curricular”.

La Secretaría de Educación promovió una Comisión Tripartita a fin de corregir esa situación, integrada por representantes de la empresa privada, de la Secretaría de Trabajo y su Institución de Formación Profesional.

Entre los años 2002 y 2015 se adoptaron una serie de medidas dirigidas, dentro de los programas de apoyo a la enseñanza media en Honduras, a fortalecer y ampliar la actividad de los Institutos Técnicos.

El Consejo Nacional de Educación ha creado dos importantes instrumentos: el Plan estratégico del sector educación 2018-2030 y el Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnico Profesional en Honduras (MNC-H).

El alineamiento de las políticas educativas con otros sectores se pone de manifiesto en el hecho de que ambos instrumentos se enmarcan en la Ley para el establecimiento de una visión de país y de la adopción de un Plan de Nación con un horizonte situado en el año 2038.

De la exposición efectuada hasta aquí se deduce que existe una amplia experiencia en materia de Formación Profesional y una visión de esta conectada directamente con el sector productivo y el mundo del empleo. Así pues, la propuesta que ahora se formula no nace en el vacío, sino que es el resultado de las experiencias acumuladas desde hace ya muchos años y que ahora se quieren actualizar y mejorar.

DIAGNÓSTICO

Honduras se enfrenta a grandes retos en el ámbito del empleo y la empleabilidad; y la política pública de EFTP, como política activa de empleo que es, viene a contribuir a los retos de desarrollo, crecimiento y calidad de la oferta laboral del país.

Pobreza

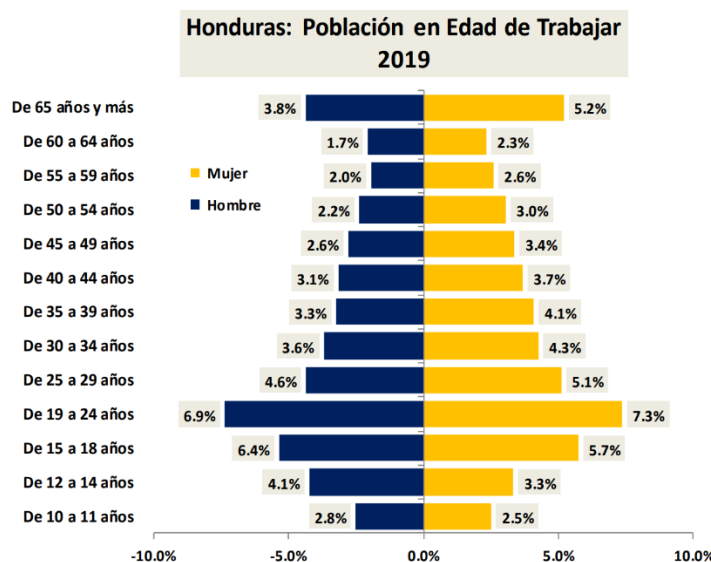
El país se caracteriza por un crecimiento económico lento unido a altos índices de pobreza y trabajos de baja calidad. Se encuentra, por tanto, en un momento de desaceleración económica agravada por la pandemia del COVID-19 y en términos de economía familiar los índices de pobreza son todavía muy altos, mayores en el entorno rural que en el urbano. Además, cada vez hay mayor concentración de población viviendo en zonas urbanas producto de la tendencia migratoria.

La *pobreza* es uno de los grandes problemas de Honduras, que sigue manteniendo el más alto índice de pobreza de Centroamérica. La pobreza alcanza a más del 60% de los hogares hondureños (36,7% en pobreza extrema²), que se distribuyen prácticamente por igual en zonas rurales y urbanas. Y ello a pesar de que el país recibe importantes remesas familiares que se dedican al consumo y a la satisfacción de necesidades educativas, de salud y recreacionales.

² En la actualidad se está realizando una revisión y actualización del método de medición de la pobreza por parte de la Comisión Técnica de Medición de la Pobreza por Ingresos. Según el nuevo método las cifras de la pobreza varían, el 48.3 % viven bajo el umbral de la pobreza y el 22.9 % en pobreza extrema.

Fuerza laboral y empleo

La *población en edad de trabajar* (10 a 64 años) en 2019 según cifras del INE es de 7.360.067 personas, representando un 80,4% de la población total mientras que la población económicamente activa (PEA) registró 4.220.294 personas, es decir, un 46,1% de la población total hondureña y el 57,3% de la población en edad de trabajar. La PEA de hombres y mujeres muestra diferencias significativas, siendo la tasa de participación masculina mayoritaria del 75,4% frente al 41,4% la de mujeres.



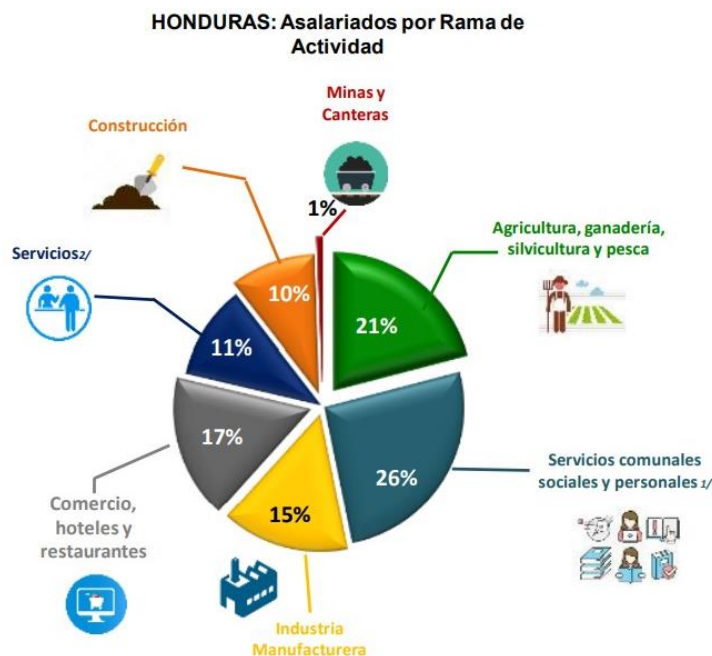
Fuente: COHEP. Boletín mercado laboral 2019. Con datos de Encuesta de Hogares 2019 (INE).

Ilustración 1 Población en Edad de trabajar 2019

Respecto a la *edad de incorporación al mercado de trabajo*, según la Encuesta de Hogares 2019 el mayor porcentaje de personas se encuentra en el intervalo entre 15 y 39 años (56,5%). Los jóvenes entre 10 y 14 años sólo representan un 3,5% lo que parece indicar que permanecen cada vez más tiempo dentro del sistema educativo.

En 2019 el número de personas ocupadas en Honduras es de 4.090.651, de los cuales el 48,1% son asalariados (66,2% hombres frente al 33,8% de mujeres): el *sector privado continúa siendo el principal generador de empleo* en nuestro país, (81% del total de asalariados). Y el 51,9% son no asalariados; de éstos, una alta proporción de ocupados se encuentran en la categoría de cuenta propia (40%) y de acuerdo con la OIT, estas personas que se emplean por cuenta propia generalmente se encuentran en situación de informalidad.

En cuanto a la distribución de los asalariados por ocupaciones alrededor de una cuarta parte (26%) se desempeñan en servicios comunales, sociales y personales. Le siguen los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca que ocupa al 21% de los asalariados y el 53% restante se distribuye entre los sectores de comercio, hoteles y restaurantes; industrias manufactureras; servicios; construcción; y minoritariamente, minas y canteras. Sólo un tercio de los ocupados lo hacen en trabajos más cualificados y mejor remunerados en los distintos sectores.



Fuente: COHEP. Boletín mercado laboral 2019. Con datos de Encuesta de Hogares 2019 (INE).

Ilustración 2. Asalariados por rama de actividad

Características del mercado de trabajo

Honduras tiene un *bajo nivel de productividad laboral*, que se refleja en las altas tasas de desempleo (y subempleo), y las causas principales son el analfabetismo, el bajo nivel de escolaridad, y la limitada adquisición de habilidades. La orientación de la educación y la formación profesional y técnica es limitada, sumándose este factor a las dificultades para responder a las necesidades del mercado de trabajo. A su vez, el problema se agrava desde el 2015, cuando inicia el ingreso a la economía de una fuerte masa de jóvenes (de más de 15 años) que demandan empleo. Los jóvenes que no estudian ni trabajan representan un alto porcentaje de la fuerza laboral juvenil.

De hecho, la *falta de oportunidades* es otro de los grandes problemas que encuentran, *especialmente, los jóvenes*. Más del 26% de los jóvenes de edades comprendidas entre los 12 y 30 años ni estudian ni trabajan; de ellos, el 79% son mujeres, que no logran insertarse en actividades productivas. Además, las zonas rurales concentran más población joven que no estudia ni trabaja que las zonas urbanas. Esta situación provoca un doble impacto social pues los jóvenes o bien migran en una alta proporción o se vinculan con actividades delictivas.

En definitiva, se identifican en el país algunas *brechas existentes entre la educación, la capacitación y la demanda de profesionales* que permita la inserción de los más jóvenes al mercado laboral y la de los sectores en condiciones de vulnerabilidad (situaciones económicas, étnicas o de género).

La situación actual es que el índice de empleo informal en Honduras en todos los sectores, tanto en trabajos asalariados como no asalariados, continúa siendo alto (58%), con baja productividad y baja calidad del trabajo; y sólo el 42% son formales. Además, los ingresos laborales son bajos

para casi dos millones de hondureños cuyos ingresos mensuales no alcanzan el salario mínimo, existiendo una brecha importante en cuanto a los ingresos entre los empleos asalariados informales y los empleos asalariados formales.

Ante la situación descrita uno de los grandes retos del Estado Hondureño es la aceleración del incremento de trabajos más productivos en todos los sectores, como elemento clave para reducir la pobreza. Y por supuesto la reducción del subempleo visible e invisible.

Atendiendo al conjunto de circunstancias señaladas es extremadamente relevante la existencia y aplicación de la Política Pública de EFTP de Honduras, que impulse la gobernanza del sistema y la actualización y promoción de programas de formación técnica y profesional acordes con las habilidades necesarias para el mercado de trabajo. En definitiva, que contribuya al crecimiento y calidad de la oferta laboral del país y como consecuencia a su desarrollo económico y social.

Situación actual de la EFTP, eficiente y con innovación permanente

Honduras ha asumido con decisión el reto de implantar en su territorio una EFTP eficiente y de calidad, lo que supone afrontar una serie de retos, a partir de la situación actual.

Las perspectivas de transformación que la sociedad hondureña requiere a corto y medio plazo exigen, entre otros factores de cambio, una respuesta adecuada por parte del Sistema Educativo Nacional, que habrá de proporcionar profesionales capacitados y dotados de las habilidades y conocimientos necesarios para protagonizar eficazmente ese proceso de cambio.

La población hondureña es predominantemente joven, y se estima que para 2022 el grupo poblacional de 0 a 19 años, aunque haya descendido su porcentaje sobre la población total, alcance un 37% de ellos, previéndose que en 2030 se reduzca hasta el 31% sobre una población estimada de 10.8 millones de personas, estimándose que la edad mediana de la población estará en 2030 alrededor de los 31 años.

Esos cambios poblacionales, el denominado “bono demográfico”, constituyen una oportunidad extraordinaria para que las políticas educativas alcancen sus objetivos y sean capaces de aportar al sistema productivo el capital humano necesario.

Obviamente se está haciendo referencia a objetivos que trascienden lo puramente económico, tal como los concibe la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y que, por tanto, llevan implícito un elevado componente social. Se trata de una visión inclusiva de la educación, presidida por la equidad y el afán de reducir las desigualdades de todo tipo.

Uno de los objetivos de la política de EFTP es introducir racionalidad y orden en la actual situación de la EFTP en Honduras, que se caracteriza según describimos a continuación.

El país ha realizado en las últimas décadas un gran esfuerzo en la Educación Básica y Prebásica, a fin de conseguir el máximo nivel de escolarización. Los resultados de ese esfuerzo han sido muy positivos y sientan las bases para el desarrollo de la educación Media, que presenta todavía una tasa neta de matriculación que dista mucho de ser la deseable. Las causas de esa brecha existente entre la Educación Básica y la Educación media tienen mucho que ver con la situación socioeconómica general del país: la pobreza, la marginalidad, la violencia, el imperativo de

obtener cuanto antes -sacrificando cualquier expectativa educativa- cualquier ingreso, por pequeño que sea, para aportar a la familia, explican -entre otros motivos- esa quiebra en el proceso educativo de los jóvenes hondureños.

No obstante, esas dificultades la Ley Fundamental de Educación determina en su art. 23 que la Educación Media es obligatoria y gratuita, declaración que se concreta en el artículo 63 del Reglamento General.

Según la normativa aplicable la Educación Media comprende las siguientes edades de referencia: entre los 15 y los 17 años para el Bachillerato en Ciencias y Humanidades y entre los 15 y los 18 años para el Bachillerato Técnico-Profesional. Este último bachillerato, dentro de la educación formal, se desarrolla de forma presencial y con carácter muy limitado, mediante la Educación a Distancia.

El número total de centros que imparten enseñanza media era 2174 en 2019, superando en porcentaje los de administración no gubernamental (57%) a los gubernamentales (43%)³.

De las modalidades de Bachillerato la Técnico Profesional (BTP) es la mayoritaria, representado su matrícula aproximadamente el 73%, mientras que el Bachillerato en Ciencias y Humanidades representa el 27% del total de la matrícula en el nivel de Educación Media⁴.

Es importante destacar que en el BTP el 56% de la matrícula en las diferentes orientaciones corresponde a mujeres y el 44% a hombres. Aunque la matrícula del total del nivel de educación media es del 73%, ésta se concentra principalmente en orientaciones técnicas del sector servicios como Contaduría y Finanzas, Informática o Administración de empresas, manteniéndose un comportamiento histórico como en la década de los 80's.

Es destacable que en 2016 la Secretaría de Educación creó 53 institutos nuevos -al declararse la universalización de la Educación Media-, la mayoría de los cuales, con oferta de Bachillerato Técnico Profesional en las áreas ocupacionales agrícolas, de servicios y agroindustria.

Por lo que se refiere a la Educación Superior de carácter formal las 21 Universidades Hondureñas ofrecen grados de Licenciaturas, Maestrías y Doctorados. Desde el año 2016 el nuevo Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica se ocupó de regular su impartición a nivel superior, a fin de responder a la necesidad social de una fuerza laboral cualificada y acorde con la realidad, desarrollando y certificando las pertinentes competencias técnicas y profesionales.

En el año 2019 el nivel de Educación Superior registró una matrícula total de 200,882 estudiantes, de los cuales -es importante destacarlo- solo el 2.5 corresponde a carreras técnicas y tecnológicas, matriculados en 63 programas de estudio de educación técnica universitaria. Cabe destacar que el nivel de Educación Superior hondureño cuenta con una oferta formativa de 457 programas académicos en sus distintos niveles académicos.

⁴ Banco Central de Honduras (2019), Informe Estadístico, p. 37.

Las universidades, tanto públicas como privadas, con el fin de dar respuesta al mundo laboral y vincular mayormente la formación a las necesidades del mundo del trabajo, han establecido alianzas estratégicas con diversas instituciones como cooperativas, industrias, hospitales, banca y comercial, al igual que con entes centralizados y descentralizados del Estado; logrando que algunas de las carreras técnicas ofertadas se desarrollen en el marco de la cooperación técnica con dichas instituciones; además de favorecer espacios de aprendizaje como pasantías, visitas de observación, trabajo de campo y realización de la práctica profesional.

Pese a los avances y esfuerzos educativos compartidos entre los distintos niveles de gobierno, la cooperación externa y la sociedad hondureña, aún persiste la necesidad de continuar perfeccionando y mejorando la gestión en aras de alcanzar el pleno funcionamiento del Sistema Nacional Educativo como un todo articulado.

Al balance anterior hay que añadir la formación ofertada en el componente no formal, y de modo específico la gestionada por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) que desde 1972 viene ocupándose de la Formación Técnico Profesional y de Educación Vocacional. La labor del INFOP es muy notable y así en el periodo 2010-2016 llegó a capacitar a 1.444.000 trabajadores. Cuenta con diversas modalidades de oferta, virtual, presencial, dual a distancia, asesorías, seminarios, por alternancia. Los planes de estudio son modulares, con salidas parciales y totales y diseñados a través de consultas técnicas a los sectores productivos.

Junto a esa labor fundamental hay que reseñar también la desarrollada por distintas instituciones no gubernamentales.

La necesidad de coordinar todos esos esfuerzos y de encajarlos en un sistema coherente y racional parece evidente para no despilfarrar recursos y a ello se encamina la política que contribuirá definitivamente al fortalecimiento del SEFTP.

El escenario actual de la problemática de EFTP puede resumirse en:

- Ausencia de una visión sistémica de la EFTP.
- Gobernanza fragmentada y poco participativa.
- Carencia mecanismos estables de análisis y anticipación de las necesidades de cualificación.
- Débil vinculación de la oferta formativa con el mercado laboral.
- Incapacidad del SEFTP de dar respuesta satisfactoria a los requerimientos de las empresas.
- Ausencia de un modelo y marco común de garantía de calidad.
- Obsolescencia de infraestructuras en los centros de formación.
- Sistema de títulos y certificaciones apenas permeable sin posibilidad de capitalización de itinerario formativos.
- Ausencia de carrera docente y desmotivación de docentes y formadores.
- Currículos obsoletos.
- Metodologías de enseñanza aprendizaje poco eficaces.
- Escaso desarrollo de la formación dual y la formación a distancia.

- Diferentes instituciones y modelos de certificación de competencias y con bajo impacto.
- Modelo de orientación desarticulado y con bajos índices de cobertura.
- Altas tasas de deserción y bajas tasas de éxito en EFTP.
- Baja valoración social de la EFTP.
- Desatención de colectivos vulnerables.
- Brecha digital en centros, docentes y beneficiarios.
- Ausencia de estrategia de fomento de la innovación y el emprendimiento.
- Problemas de convivencia en centros formativos.
- Carencia de sistema integrado de evaluación de EFTP.
- Gestión de información de EFTP parcelada.

Estos problemas encuentran su reflejo en los 13 ejes o líneas de acciones de esta política. Así en cada uno de ellos se profundiza en el escenario actual frente al escenario deseado, y de su análisis surgen los objetivos, resultados pretendidos y propuestas de acciones estratégicas de cada eje para llegar al escenario deseado.

5. BENEFICIARIOS DE LA POLÍTICA

DESTINATARIOS

La Política de EFTP tiene el estatus de una Política Pública de aplicación nacional, dirigida a la población que transita por los procesos formativos en los niveles de educación y formación técnico profesional del sistema formal y no formal, que son:

- Población escolar en período de formación.
- Jóvenes y adultos demandantes de empleo.
- Trabajadores ocupados.
- En general, población perteneciente a grupos vulnerables.

Dentro de estos colectivos no todos los usuarios tienen las mismas características o necesidades por lo que el SEFTP deberá brindar sus servicios de forma flexible y teniendo en cuenta siempre los diferentes perfiles de beneficiarios.

Especialmente importantes para el SEFTP son los siguientes colectivos:

- Los trabajadores más afectados por las circunstancias de pandemia.
- Los jóvenes, específicamente los ninis.
- La mujer y sobre todos las que se encuentran en el entorno rural.
- La población migrante.
- Los grupos en condición de vulnerabilidad y especial personas con discapacidad.
- Los demandantes de empleo de larga duración.

- Los trabajadores ocupados que requieren una recualificación para mantenerse en el empleo.
- Los trabajadores desempleados que requieren una recualificación para ingresar nuevamente en el mercado laboral.
- Las personas que precisan reconocimiento de competencias para su acceso o mantenimiento en el empleo.
- Los colectivos con necesidad de conciliar el estudio con el trabajo y/o la atención y cuidado de la familia o personas dependientes.
- Los trabajadores que precisan o buscan una formación de especialización para mejorar su cualificación y empleabilidad.
- Los colectivos con dificultades de desplazamiento que impidan o condicionen procesos formativos presenciales.

Pero los beneficiarios del SEFTP van más allá de estos grupos que podrían llamarse usuarios directos. Docentes, gestores y personal de las instituciones del sistema, trabajadores de las empresas, familias y sociedad en general son también beneficiarios del sistema.

6. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP

PRIORIDAD DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP

La implantación de una política de EFTP constituye una prioridad para el país por los importantes efectos transformadores que puede suponer, no sólo sobre el sistema educativo y de formación profesional, sino sobre todas aquellas otras política y áreas de actividad que guardan estrecha relación con ella.

El desarrollo de la Política de EFTP en Honduras repercutirá favorablemente en el desarrollo social y económico del país. Los decisivos retos que Honduras ha de abordar en los próximos años requieren indefectiblemente el soporte de un sólido capital humano, bien formado y dotado de las cualificaciones necesarias para afrontar con éxito esas transformaciones.

Entre los previsibles efectos que justifican la prioridad que se pretende para la aplicación de una Política Nacional de EFTP destacan, entre otros, los siguientes:

- En el **terreno educativo** y formativo supondrá una transformación esencial de los actuales esquemas de la educación técnica y la formación profesional, aproximándolos al mundo real y representando una nueva oferta formativa susceptible de atraer el interés de los jóvenes y sus familias y de los trabajadores. La complementariedad y las sinergias que pueden establecerse entre la formación profesional ofertada por las instituciones educativas y la que promueven las instituciones laborales permitirá armonizar y generar beneficios para ambas.
- En lo que se refiere al **desarrollo productivo**, disponer de una mano de obra y de unos cuadros intermedios bien formados y capacitados permitirá situar a las empresas hondureñas en favorables condiciones de competitividad. En definitiva, las enseñanzas de EFTP ampliarán y mejorarán la empleabilidad de sus egresados mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales y mejorará, con carácter general, las

condiciones del mercado laboral. Para ello será necesaria la adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que exigirá anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas.

- El SEFTP en Honduras necesita, además, reforzar los mecanismos de relación y contacto entre la **Escuela y la Empresa**, lo que sin duda redundará en beneficio de ambas.
- Además, la articulación de esta política y el plan de acción estarán encaminadas a la corrección de las desigualdades sociales y favorecerá la inclusión de amplios sectores de la población con énfasis en atención a mujeres, jóvenes y grupos vulnerables.

El poder transformador que representa la EFTP para el país a todos los niveles avala y justifica el carácter prioritario que debe otorgarse a esta Política Nacional que la impulsa y le da cobertura.

Es imprescindible un marco legal para el EFTP hondureña, como elemento fundamental de una política nacional con una visión holística de la EFTP, incluida la educación superior terciaria no universitaria, configurando el conjunto de acuerdo con unos perfiles profesionales y unos currículos basados en resultados de aprendizaje y según los niveles y descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones, de modo que se asegure la calidad de dicha educación y formación y su transparencia.

La Política debe reorientar las trayectorias educativo- formativas mediante la articulación entre formación general y formación profesional y, dentro de estas, entre la formación profesional formal y no formal además de potenciar la certificación y reconocimiento de saberes adquiridos por vías no formales que faciliten la inserción laboral de las personas y potencien el aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación y actualización continua de docentes y formadores ha de ser también un pilar clave de este político.

Igualmente, importante es la necesidad de establecer un marco jurídico para la gobernanza del SEFTP basada en la corresponsabilidad y gestión compartida de los actores y que asegure la articulación y vinculación con otras políticas. Por lo tanto, esta política deberá estimular la responsabilidad del sector empresarial como actor clave para la consulta de necesidades de formación de EFTP y como proveedor de oportunidades no solo de empleabilidad sino de experiencias formativas prácticas generadoras de competencias que fortalecen el acceso y permanencia en el empleo.

Finalmente es necesario recalcar que el Estado, como garante de una educación y formación de calidad, debe asegurar fuentes de financiamiento para mejorar la infraestructura, equipamiento y fortalecimiento de la formación específica del personal de las instituciones oferentes de EFTP tanto en el componente formal como en el no formal.

ALINEAMIENTO CON EL SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN

Por su propia naturaleza y objetivos la política pública de EFTP se alinea con los grandes esquemas de futuro con que se ha dotado el país, como son la Visión de País y el Plan de Nación, el Plan de Gobierno, el Plan Estratégico del sector educativo y las políticas sociales, de empleo y de desarrollo productivo.

Visión de país 2010-2038

La Política pública de EFTP se encuentra alineada con dos de los cuatro objetivos nacionales de la Visión de País, se trata del primero y el tercero:

Objetivo 1. “Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidadas de previsión social”.

Meta. 1.3 Elevar la escolaridad promedio a 9 años

En el desarrollo de este objetivo se prevé que en 2038 todos los hondureños, sobre todo los de menos ingresos, tendrán acceso igualitario a servicios, entre otros de calidad en materia de educación y formación profesional.

Objetivo 3. “Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce al mínimo la vulnerabilidad ambiental”.

Meta. 3.1 reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada.

Este objetivo contempla igualmente para 2038, el crecimiento económico y social el país, basado en un nuevo perfil cultural del hondureño promedio, caracterizado por el emprendimiento, la productividad y la calidad productiva.

Plan de Nación 2010-2022. Lineamientos estratégicos

El carácter transversal que se ha puesto de manifiesto con las referencias básicas a la Visión de País se hace patente de forma más directa en el Plan de Nación 2010-2022, que entre otros lineamientos estratégicos incluye: **la educación y cultura como medida de emancipación social.**

Si bien se ha producido en los últimos decenios notables progresos en la extensión y en la calidad de la educación hondureña, subsisten graves problemas estructurales, cuya resolución se considera prioritaria para lograr la cohesión en el ascenso social de los grupos sociales más desfavorecidos. Los análisis realizados han establecido hasta siete grandes problemas estructurales que, en síntesis, son:

- Deficiencia en la formación de competencias educacionales esenciales para el desarrollo.
- Deterioro de la calidad educativa.
- Bajo rendimiento escolar por persistencia de condiciones socioeconómicas adversas.
- Baja cobertura escolar en educación preescolar y media.
- Insuficientes niveles de supervisión y evaluación docente.

- Baja calidad del entorno escolar.
- Ausencia de políticas educativas que garanticen la formación integral en ciudadanía y familia.

Frente a esta realidad hay que resaltar la capacidad de respuesta que la Política Pública de EFTP presenta ante la mayor parte de los problemas expuestos.

En lo que se refiere a los alumnos y a sus familias representa un factor muy positivo para favorecer su escolarización y reducir los niveles de absentismo escolar, por tratarse de un tipo de estudios muy próximos a la realidad socioeconómica, con un notable componente práctico y aplicativo y con el importante incentivo de propiciar el acceso de sus seguidores al mercado laboral y de ofrecerles unas posibilidades de empleos más cualificados y reconocidos, con la consiguiente repercusión salarial.

Las notas positivas que caracterizan a la EFTP pueden obrar además un efecto atractivo sobre jóvenes sometidos a condiciones socioeconómicas que fatalmente pueden conducirles a la exclusión y a la violencia. La metodología de estas enseñanzas y la empleabilidad que se puede alcanzar a través de su seguimiento se convierten en iniciativas valiosas para ese tipo de jóvenes.

Desde otra perspectiva la EFTP requiere y propicia un acercamiento entre los sectores educativo y productivo; Escuela y Empresa se convierten en escenarios de colaboración imprescindibles, desde el primer momento: tanto en la definición de los perfiles profesionales más requeridos y el diseño de los currículos correspondientes, como en la docencia de las módulos de formación, asegurando unos procesos de enseñanza aprendizaje que aúna lo teórico y lo práctico y que mantienen siempre su proyección de aplicación en la empresa.

Esa vinculación entre el sector educativo y el sector productivo se prolongará en el seno de las empresas, que podrán disponer de un personal mejor formado y más cualificado, capaz de dar respuesta efectiva a las necesidades reales de la producción. Es evidente que todo ello redundará en un aumento de calidad y niveles de competitividad más elevados y, en última instancia, en el crecimiento económico y social del país.

Vinculación de la política de EFTP con los indicadores de resultado del Plan de Nación

De los diez lineamientos estratégicos del Plan de Nación, la política de EFTP está relacionada directamente con los siguientes:

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE RESULTADO
N.º 4. Educación como principal medio de emancipación social.	● % de cobertura neta de educación media (INE). ● Tasa de escolaridad promedio (UNCE_UPN).

Plan de Gobierno 2018-2022

El Plan Estratégico de Gobierno (PEG) 2018-2022 es la versión reforzada e integradora de la propuesta de campaña del actual presidente de la República “Honduras Avanza con Paso Firme”, que sirve de herramienta de planificación de mediano plazo para avanzar en el cumplimiento de los objetivos y metas nacionales de la Visión de País (2010-2038) y los lineamientos e indicadores del Plan de Nación (2010-2022).

El Plan de Gobierno 2018-2022 se propone desde el principio dos objetivos sustanciales: combatir los niveles de violencia e inseguridad y reducir los elevados índices de pobreza. Ambos se justifican sobradamente pues sin un mínimo de seguridad y de normalidad en la vida ciudadana resulta inviable desarrollar eficazmente cualquier otra política y, por otra parte, la pobreza y singularmente la pobreza extrema suponen un círculo vicioso que, de no romperse tiende a perpetuarse.

Reconociendo la trascendencia de ambas metas, es preciso asumir de inmediato el carácter multisectorial de esos objetivos, para alcanzar el bienestar general de la Nación, así como la transversalidad que han de presentar muchas medidas en los diferentes sectores de desarrollo.

Entre los objetivos estratégicos que contempla la visión de desarrollo global del país, con los que la política de EFPT se alinea, se encuentran:

- Mejorar las condiciones de vida de la población más pobre, mediante una inversión social más eficiente y el crecimiento económico.
- Potenciar el crecimiento económico del país, mejorando la competitividad y la productividad de los sectores con mayor potencial de desarrollo para la atracción de inversiones y mayores oportunidades de empleo y emprendimientos productivos.

En el ámbito de la educación se recogen como principales problemas el analfabetismo y el bajo número de años de estudio promedio de la población. En ambos terrenos se han conseguido avances importantes en los últimos años, pero la gravedad de uno y otro problema requiere sin duda esfuerzos adicionales, especialmente en el caso de la educación, en los niveles de la educación prebásica y secundaria.

En el nivel de Educación Media, ámbito de la EFTP, la tasa neta de cobertura de los jóvenes entre 15 y 17 años pasó del 25,4% en 2014 a 28,1% en 2017, con cifras mucho más desfavorables en las áreas rurales.

Con relación a la Educación Superior, además de tener escasa cobertura, se concentra mayoritariamente en estudios que no están directamente vinculados al cambio tecnológico y a las necesidades laborales del sector productivo. Es significativo señalar que el 37,5% de los egresados proceden de las carreras de ciencias sociales, artes, administración y derecho.

En el caso del INFOP, según su declaración de principios, su actividad está orientada a aumentar la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante el establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. En la práctica la oferta de capacitación del INFOP está

asociada a los sectores económicos que absorben mayor fuerza laboral (agricultura, comercio, servicios, industria y manufactura).

La reciente creación del subsistema de educación y formación técnico profesional y su conexión con la política de EFTP, favorecerá la operación coordinada de las entidades responsables y que sus programas estén dirigidos a atender las demandas del mercado laboral.

Vinculación de la política de EFTP con los indicadores de resultado del PGE

De los cinco sectores que contempla el PGE, la Política de EFTP está vinculada con dos de ellos y algunos de sus componentes e indicadores de resultado:

ELEMENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GOBIERNO RELACIONADOS CON LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP		
Sectores de desarrollo	Componentes	Indicadores de resultado
Bienestar y desarrollo social <i>El PEG busca mejorar las condiciones de vida de la población más pobre.</i>	Amplias y mejores oportunidades para los más pobres	% de jóvenes, de 15 a 24 años, que ni estudian ni trabajan
	Educación inclusiva y de calidad	- Años de estudio promedio de la población de 15 a 29 años. - Tasa neta de escolarización en educación media.
Crecimiento económico, incluyente y sostenible <i>El PEG busca incrementar las oportunidades de empleo y emprendimiento, especialmente para los más jóvenes, en el sector formal de la economía.</i>	Atracción de inversiones y generación de empleo.	- Índice de competitividad global.⁵ - N.º de jóvenes, de 15 a 29 años, con capacitación para el trabajo.

Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030

⁵ El cálculo de este índice considera como detonadores de eficiencia, entre otras variables la Educación superior y capacitación. El conjunto de la EFTP contribuye a este indicador

El Plan Estratégico del Sector Educación (PESE) 2018-2030 es un instrumento de política nacional que proporciona una visión de las transformaciones que requiere el Sistema Nacional de Educación con el horizonte del año 2030 y esboza un conjunto coherente de estrategias viables para alcanzar sus objetivos y superar las deficiencias que impiden una pertinente formación del ciudadano hondureño. El PESE parte de la concepción del desarrollo social y económico como resultado de un esfuerzo conjunto entre los distintos actores (Estado, mercados, comunidades y personas) para lograr el bienestar. En tal sentido la ejecución de las áreas prioritarias y las actividades propuestas están orientadas al fomento de la inclusión a la sociedad del conocimiento, la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes, impulsando su talento innovador y creador, que les permita integrarse de manera exitosa en la sociedad y en la economía del conocimiento. La educación tiene la responsabilidad de fomentar el tipo adecuado de competencias, aptitudes y conocimientos que llevarán al crecimiento sostenible e inclusivo y permitirán la formación del ciudadano hondureño del futuro.

El fundamento de esas actividades y objetivos radica en la Ley Fundamental de Educación de 2012, que establece el derecho humano a la educación de todas y todos los hondureños y el deber del Estado de asegurar su cumplimiento.

La interconexión de la Política Educativa con otras Políticas Nacionales se hace evidente, en primer término, en el marco global del desarrollo económico y social y a continuación en políticas sectoriales más específicas como son en el terreno económico la Política de Empleo, las relativas al cambio tecnológico o las medidas para aproximar el ámbito educativo y el productivo -en las que tiene su encaje natural la Política de EFTP-; y en el terreno social, en las políticas encaminadas a fomentar la inclusión y reducir las brechas existentes entre distintos sectores de la población; así como en combatir la pobreza y erradicar la violencia, factores negativamente condicionantes para la eficaz aplicación de cualquier política.

Interesa especialmente destacar uno de los retos a los que debe hacer frente el Sistema Educativo Nacional y es su conexión con los escenarios y tendencias en el mundo del trabajo, a fin de disponer de una mano de obra cualificada y acorde con las necesidades de los sectores productivos. Ello supone, entre otras medidas:

- Lograr que el desarrollo de la Educación Técnica y Formación Profesional esté articulado con los componentes del Sistema Nacional de Educación y adaptado a la demanda del sistema productivo.
- Lograr el funcionamiento de un sistema integrado entre las instituciones que ofrecen Educación Técnica y Formación Profesional.
- Establecer medios que procuren, faciliten y acrediten la adquisición de cualificaciones profesionales.
- Diseñar un modelo curricular que permita la adaptación de la oferta formativa en Educación Técnica y Formación Profesional a las necesidades territoriales de cada región o municipio.

Es evidente que la Política Nacional de EFTP que se propone está encaminada a dar cumplida respuesta a todos y cada uno de los retos expuestos, articulados dentro del Subsistema EFTP y sus marcos de cualificaciones nacionales y regionales.

Vinculación de la política de EFTP con los indicadores de resultado del Plan Estratégico del Sector Educación (PESE).

EL PESE plantea dos momentos en su horizonte de ejecución:

- El primero, 2018-2022, periodo de mediano plazo enfocado a la restauración de derechos en respuesta a las deudas acumuladas, a la construcción de bases sólidas y sostenibles para una educación inclusiva, de calidad, fortalecedora del Sistema Nacional de Educación e integradora de la educación formal y la no formal.
- El segundo, 2023-2030, se vislumbra como un proceso de avance mucho más acelerado hacia la integración de Honduras a la sociedad del conocimiento.

Para cada uno de estos periodos el PESE define matrices con los resultados esperados en sus áreas estratégicas y componentes.

La política de EFTP se relaciona con los siguientes elementos del plan de acción 2019-2022:

PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

ÁREA ESTRATÉGICA 1. ACCESO INCLUSIVO AL SISTEMA EDUCATIVO		
Componente 2. Ampliación de la cobertura y oferta educativa en los diferentes componentes y niveles del Sistema Nacional de Educación, considerando el desarrollo sostenible de las regiones del país		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
7. Ampliación de la oferta para capacitación en la satisfacción de necesidades básicas.	Desarrollada la estrategia de país para atender la satisfacción de necesidades básicas insatisfechas, con enfoque de articulación entre diversos sectores y metodologías basada en la familia y la comunidad.	Estrategia para capacitación en satisfacción de necesidades básicas aprobada por el PCM (CONEANFO).
	Personas capacitadas en necesidades básicas insatisfechas.	N.º de personas capacitadas (CONEANFO).
8. Ampliación de la oferta de Educación Prebásica (año obligatorio), Básica III Ciclo y Media.	Estudiantes atendidos en educación media.	Nuevos cupos en educación media (SEDUC).
9. Ampliación de los programas alternativos para educación básica y media, con criterios de	Jóvenes y adultos con sobre edad beneficiados de los programas de educación alternativa.	N.º de jóvenes y adultos (SEDUC/CONEANFO).

calidad, focalización y subsidio.		
13. Ampliación de la oferta en formación técnica profesional conforme los requerimientos del mercado laboral y las potencialidades regionales.	Carreras nuevas en formación técnica profesional aprobadas.	N.º de carreras (INFOP/CENET).
14. Ampliación de la oferta de educación superior y no formal, mediante carreras virtuales y centro de estudios de prospectiva.	Nuevas matrículas en educación virtual en educación no formal.	% de matrícula (INFOP), Nuevas matrículas de Educación Superior Instituciones de Educación Superior
Componente 3. Promoción del acceso y de la permanencia en el Sistema Educativo y fortalecimiento de las trayectorias escolares		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
16. Fortalecimiento de los programas dirigidos a reducir el ausentismo y abandono escolar, con participación institucional y comunitaria.	Programas para reducir el ausentismo y abandono escolar implementados.	Tasa de deserción de Educación Media (SEDUC). Tasa de Repitencia de Educación Media (SEDUC).
ÁREA ESTRATÉGICA 2. ASEGURAMIENTO DE APRENDIZAJES, PERTINENTES, RELEVANTES Y EFICACES.		
Componente 1. Fortalecimiento de los pilares de la calidad educativa: currículo, docentes y evaluación con enfoque sistémico.		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
23. Actualización del modelo curricular y sus herramientas para la concreción del currículo de los distintos componentes del Sistema Nacional de Educación.	Currículo del componente formal rediseñado y aplicado conforme a las demandas del mercado laboral, articulación a estudios superiores, y al desarrollo sostenible.	% de áreas actualizadas del currículo nacional (SEDUC/ Instituciones de Educación Superior). N.º de centros educativos de básica y media aplicando el currículo nacional rediseñado (SEDUC/Instituciones de Educación Superior).
	Herramientas pedagógicas disponibles para el centro educativo que incluye textos, maleta didáctica para el docente y material fungible.	N.º de centros educativos (SEDUC).

	Currículo del componente no formal rediseñado y aplicado conforme a las demandas del mercado laboral, continuidad de estudios, y desarrollo sostenible. Mecanismo para la transversalización del enfoque de género en los procesos pedagógicos curriculares desarrollado.	% de centros de formación aplicando el currículo no formal (INFOP/ CONEANFO). Mecanismo aprobado por Acuerdo Ministerial (SEDUC).
25. Institucionalización y fortalecimiento de la política de ampliación sostenibilidad de redes educativas.	Redes educativas dotadas de recursos y en funcionamiento.	N.º de centros escolares organizados en redes educativas, fortalecidas física, pedagógica y administrativamente (SEDUC).
26. Fortalecimiento de las estrategias para incorporar las Tics a los procesos educativos.	Centros educativos con Tics incorporadas a procesos educativos.	N.º de centros (SEDUC).
27. Implementación del modelo de supervisión educativa a nivel local.	Direcciones Distritales y Municipales aplican modelo de supervisión educativa.	N.º de Direcciones Distritales y Municipales (SEDUC).
28. Institucionalización del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad.	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la educación de Prebásica a Media creado y funcionando.	% de la normativa y financiamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la educación de prebásica, básica y media (CONEVAL/SHACES/SEDUC).
		Centros educativos acreditados (CNE/SEDUC).
		Bachilleratos técnicos profesionales acreditados (CNE/SEDUC).
	Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (SHACES) en funcionamiento.	Instituciones acreditadas (SHACES). Programas acreditados (SHACES).
	Sistema para Evaluación, Acreditación y Certificación de la	Entidades acreditadas (CNE/INFOP).

	Educación No Formal rediseñado y en funcionamiento.	Carreras acreditadas (CNE/INFOP). Instructores y educadores certificados (CNE/INFOP).
29. Creación Del Sistema Nacional de Formación Docente (SINAFOD).	Subsistema de formación inicial y permanente articulados.	Instructores, educadores de programas de formación inicial y permanente de educación no formal (INFOP).
	Plan Nacional de Mentoría para la Calidad Educativa implementado.	Docentes con formación permanente a través de mentoría y certificación (SEDUC/UNAH/ Instituciones de Educación Superior).
		Gestores académicos y administrativos que recibieron fortalecimiento de competencias (CNE/SEDUC/UNAH).
33. Articulación de la educación técnica, vocacional y formación profesional.	Centro Evaluador y Certificador de Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida funcionando.	Ley de Marco Nacional de Cualificaciones para todos los niveles y componentes aprobada, CNE, UNAH.
		Fondo para certificación de competencias laborales aprobado, CNE.
ÁREA ESTRATÉGICA 3. INSTITUCIONALIDAD, DESCENTRALIZACIÓN Y DEMOCRATIZACIÓN		
Componente 1. Fortalecimiento institucional e implementación gradual de la descentralización en el sector educativo		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
35. Institucionalización del PSE 2018-2030 y fortalecimiento de las capacidades institucionales del sector educación.	Estrategia para el fortalecimiento de las capacidades institucionales del sector educación implementada.	% de cumplimiento de las metas del plan de acción del PESE (Instituciones del sector educativo).
	Análisis de prospectiva para direccionar la formulación y	Política de inclusión de grupos vulnerables al

	evaluación de políticas públicas y programas estratégicos del sector educación elaborados.	Sistema Nacional de Educación (CNE).
		Estrategia de incorporación del enfoque de género en las políticas, planes y programas del Sistema Nacional de Educación (CNE/INAM/Instituciones del sector educativo).
36. Definición de estrategias para la implementación gradual y sistemática de la desconcentración y descentralización del sector educación.	Procesos de gestión educativa para la desconcentración y descentralización implementados a nivel departamental.	Departamentales con procesos de gestión administrativa descentralizada.
	Procesos de gestión educativa certificados para el aseguramiento de la calidad de la gestión del sector educación.	% de procesos certificados (Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización).
37. Fortalecimiento de la participación ciudadana en las instancias nacionales y locales del sector educación.	Programa de fortalecimiento de los Consejos Municipales de Desarrollo Educativo.	% de COMDES atendidos con el programa (SEDUC).
	Acuerdos estratégicos de articulación de las Mesas Técnicas de Diálogo del CNE entre los componentes del sistema educativo nacional.	N.º de acuerdos aprobados por el CNE e implementados (CNE/Instituciones del sector educativo).
Componente 2: Sostenibilidad del financiamiento del Sector Educación		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
39. Fortalecimiento de alianzas estratégicas con la cooperación.	Presupuesto ejecutado según tiempos y metas del PESE.	% de ejecución presupuestaria institucional (Instituciones del sector educativo).
Componente 3: Consolidación de un sistema integrado de información educativa para la promoción de la transparencia y el combate de la corrupción		
Línea de acción estratégica	Producto	Indicador
41. Implementación de mecanismos de transparencia y de rendición de cuentas para la	Plan de prevención y combate a la corrupción en las instituciones del sector educación implementado.	% de cumplimiento de metas del plan (Instituciones del sector educativo).

prevención y combate a la corrupción en el sector educación.	Canales de denuncias, reclamos, opiniones y sugerencias de la ciudadanía funcionando.	N.º de instituciones con canales de denuncias, reclamos, opiniones y sugerencias (Instituciones del sector educativo).
	Perfiles de funcionarios de altos cargos publicados en los portales de transparencia de las instituciones del sector educación.	% de los perfiles de profesionales publicados (Instituciones del sector educativo).

En cuanto a la matriz de resultados de largo plazo del PESE 2018-2030, la política de EFTP se relaciona con los siguientes elementos:

ÁREA ESTRATÉGICA 1. ACCESO INCLUSIVO AL SISTEMA EDUCATIVO	
Resultados y componentes	Indicadores
Al 2030, se habrá incrementado la escolaridad promedio de la población, asegurado el acceso universal a la Educación básica; la ampliación de la cobertura de la Educación Inicial y Prebásica en edad oportuna, la Educación media, Formación Técnica Profesional Vocacional y la Educación Superior, con énfasis en las poblaciones más rezagadas.	Años de estudio promedio (UNAH/SEDUC).
Componente 1. Subvención a la gratuidad educativa y condiciones para disminuir las brechas de equidad en el acceso a la educación de la población en situación de pobreza.	
Asegurado el derecho a la educación a los grupos más rezagados.	Tasa neta de cobertura de educación media para el primer quintil de ingreso familiar per cápita (SEDUC).
Componente 2. Ampliación de la cobertura y oferta educativa en los diferentes componentes y niveles del Sistema Nacional de Educación, considerando el desarrollo sostenible de las regiones del país.	
Resultados y componentes	Indicadores
Garantizada la educación de la población a lo largo del ciclo de vida.	Tasa neta de cobertura en educación media (SEDUC).
	% de la PEA atendida con Formación Técnica Profesional – Vocacional (INFOP).

Componente 3. Promoción del acceso y de la permanencia en el sistema educativo y fortalecimiento de las trayectorias escolares

Reincorporada y asegurada la permanencia de la población fuera del sistema educativo, hasta que concluya los niveles de la educación obligatoria en edad teórica.	Tasa de finalización en Educación Media (20, 21 y 22 años) (SEDUC).
---	---

ÁREA ESTRATÉGICA 2. ASEGURAMIENTO DE APRENDIZAJES, PERTINENTES, RELEVANTES Y EFICACES.

Componente 1. Fortalecimiento de los pilares de la calidad educativa: currículo, docencia, evaluación, acreditación y certificación con enfoque sistémico.

Resultados y componentes	Indicadores
Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación de Competencia para asegurar la calidad de la educación en aspectos relativos al currículo, formación docente, supervisión y evaluación en funcionamiento.	% de la PEA con competencias certificadas para el mercado laboral (INFOP).
	% de instituciones acreditadas en calidad según componentes del Sistema Nacional de Educación (CNE/ Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación de Competencia/ SHACES) *SIAFOP (adicionado a petición de INFOP)

ÁREA ESTRATÉGICA 3. INSTITUCIONALIDAD, DESCENTRALIZACIÓN Y DEMOCRATIZACIÓN

Resultados y componentes	Indicadores
Al 2030, el Sistema Nacional de Educación habrá asegurado la formulación e implementación articulada de la política educativa, con la participación de los diferentes actores, con base a la delegación de funciones y recursos según las capacidades de los municipios y departamentos y conforme a la política de descentralización; la sostenibilidad financiera; y la información pública para la transparencia.	Subíndice de calidad del sistema educativo (CNE).

Componente 1. Fortalecimiento institucional e implementación gradual de la descentralización en el sector educativo.

Capacidades institucionales fortalecidas para la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de la política educativa, con enfoque sistémico.	% de metas de resultado del PESE 2018-2030 cumplidas por las instituciones de gobierno (CNE-SCGG).
---	--

Componente 2. Sostenibilidad del financiamiento del sector Educación.

Financiamiento sostenible de la inversión del sector educación asegurado, con el aporte de gobierno central y local, la cooperación externa, el sector privado y la sociedad civil.	Gasto en el sector educación como % del PIB (SEFIN-CN).
	Gasto en el sector educación como % del gasto público (SEFIN-CN).

Componente 3. Consolidación de un Sistema Integrado de Información Educativa para la promoción de la transparencia y el combate a la corrupción.

Acceso amplio y gratuito a información confiable sobre la organización, gestión y desempeño del sistema educativo asegurado, como mecanismo de transparencia y combate a la corrupción.	% de ciudadanos que acceden a la información del Sistema Integrado de Información Educativa (CNE).
	% de automatización de la gestión del Sistema Integrado de Información Educativa (CNE).

ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO

La Política Pública de EFTP de Honduras se encuentra totalmente alineada con las distintas políticas e instrumentos orientados al desarrollo productivo y de la competitividad de empresas y trabajadores del país, tanto en los elementos de diagnóstico como en las líneas estratégicas o medidas que se impulsan y proponen, a los que la Política de EFTP quiere dar respuesta. Los alineamientos más relevantes se relacionan con las siguientes políticas e instrumentos de planificación.

Plan de Nación 2010-2022

El capítulo X dedicado a Competitividad, imagen país y desarrollo de sectores productivos identifica nítidamente como los activos tradicionales pierden valor como fuentes de riqueza, en favor de los activos producidos por el desarrollo del conocimiento y las capacidades adquiridas para incorporar innovaciones que aumenten la eficiencia, reduzcan los costos y aceleren la

producción de bienes y servicios. La Política Pública de EFTP jugará un rol fundamental relacionado con la promoción del conocimiento y la innovación, como una resultante en forma natural del aumento de la calidad del proceso educativo, la profundización del acceso a la información y la certificación de los centros de enseñanza. En definitiva, la Política de EFTP estará orientada a convertir el conocimiento y la capacitación en un bien altamente apreciado y debidamente compensado y protegido.

Plan Estratégico de Gobierno 2018-2022

En el diagnóstico de la capacidad productiva el PEG identifica en el sector agropecuario su baja productividad y limitada transformación de la producción agroalimentaria causada, entre otros factores, por la limitada capacitación de los trabajadores; o en los subsectores textil y manufactura intermedia, que siendo sectores muy dinámicos, uno de los principales problemas que enfrentan son la escasez de mano de obra cualificada; igual ocurre, con el sector MiPymes que presenta bajos niveles de productividad y competitividad, bajos ingresos y limitado acceso a mercado, debido a diversos factores entre los que se encuentra la limitada asistencia técnica y formación profesional.

El propio plan estratégico ya señala que, para atender esas deficiencias de capacitación que afectan al desarrollo productivo, la EFTP no cuenta con un subsistema integrado, sino que las entidades operan de manera aislada y sus programas no están dirigidos a las demandas del mercado laboral y, en muchos casos, la oferta de capacitación está asociada a los sectores económicos que absorben mayor fuerza laboral (agricultura, comercio, servicios e industria), que no son los que ofrecen empleos de mejor calidad. De ahí la necesidad de una política pública integral de EFTP.

El Plan de acción del PEG contiene alusiones a medidas orientadas al fortalecimiento de programas de capacitación y asistencia técnica a los sectores, de cara al desarrollo del potencial productivo. Igualmente, y relacionado con la generación de mayor empleo de calidad, especialmente para los más jóvenes, se proponen medidas de política relacionadas con la ampliación de programas de capacitación y formación laboral.

En definitiva, la Política Pública de EFTP de Honduras viene a responder a las necesidades planteadas en el diagnóstico del plan estratégico de gobierno y las medidas propuestas.

Programa Nacional de Generación de Empleo y Desarrollo Económico Honduras 20/20

Esta ha sido la principal iniciativa público-privada de crecimiento económico con horizonte del año en curso 2020, promovida y financiada a partes iguales por el Gobierno a través de la Comisión para la Promoción de la Alianza Público Privada (COALIANZA) y la Fundación Hondureña de Estudios para el Desarrollo y se estructuró a través de programas de atracción de nuevas inversiones orientados a la generación de empleos y dinamización de las economías locales a través de la generación de ingresos y desarrollo del tejido de las zonas productivas del país. Para ello se trabajó en la creación de las condiciones que permitieran un ambiente de seguridad jurídica, competitividad y productividad, facilitando el establecimiento de nuevas oportunidades de desarrollo en áreas específicas y con altas expectativas de crecimiento determinadas por las

exigencias de la oferta y demanda regional e internacional. La política pública de EFTP, en cuanto que política activa de empleo, tiene en cuenta tanto los logros conseguidos por este Programa, así como los retos todavía pendientes de afrontar.

Estrategia nacional de competitividad para el crecimiento económico y el bienestar social

La estrategia identifica el desarrollo del capital humano como uno de los ejes estratégicos para la competitividad y el desarrollo productivo y entre sus objetivos estratégicos plantea “potenciar la educación técnica mediante el conocimiento y aplicación de la tecnología, la inserción de los estudiantes en el mercado laboral y la articulación de los centros de formación con los sectores productivos de cada región del país”. A este objetivo se asocia la línea estratégica relacionada con la promoción de la educación técnica a través de la formación de estudiantes capaces de responder a las demandas laborales de los sectores productivos y dotándolos de habilidades para su propio emprendimiento. La Política de EFTP, en su desarrollo, está alineada con las prioridades señaladas.

Estrategia de empresas sostenibles y Encuesta Nacional de Empresas Hondureñas

La necesaria reflexión que se desprende de los documentos relacionados con el desarrollo productivo se refiere a la necesaria colaboración de la iniciativa privada y a la complementariedad de las actividades con las impulsadas desde el Gobierno y las Administraciones Públicas pertinentes.

Señalemos el dinamismo que muestra el sector empresarial hondureño, que a través de organizaciones como el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), ha puesto en marcha iniciativas como la *Encuesta Nacional de Empresas Hondureñas* (2013 y 2017) que proporcionan importante y detallada información sobre la naturaleza del sector, su situación y propuestas de mejora.

Como consecuencia del diagnóstico establecido a través de esa encuesta se elevó al Gobierno en 2013 por parte del COHEP una *Estrategia Nacional de Empresa Sostenible* que recogía las prioridades que habían de establecerse para alcanzar la productividad y la competitividad de las empresas hondureñas pero entre las mismas, clasificadas en “altas” y “medias”, no figuraba la mejora en la educación, a la que se hacía una leve referencia al determinar los principios que debían orientar la estrategia propuesta.

La Encuesta de 2017 incluía entre los obstáculos para el desarrollo productivo y empresarial del país “la falta de capital humano” adecuado y competitivo para, por un lado, poder innovar, crear valor y como consecuencia crecer y desarrollarse; y, por otro, para atraer mayores inversiones de capital extranjero. Y a esa conclusión se llega tras la consulta sobre las dificultades que podrían enfrentar las empresas en el mercado laboral hondureño para lograr encontrar personal adecuado; sobre las habilidades de la fuerza laboral que son requeridas por las empresas y que son difíciles de encontrar; y por la forma en que valoran la contribución que hacen las universidades y centros de formación técnica del país, para proveer a las empresas de capital humano adecuado. La radiografía de la cualificación profesional de los trabajadores que prestan servicios en las empresas hondureñas ofreció como resultado que en las empresas “formales” sólo un 42% están dirigidas por titulados universitarios y un 44% por titulados en Secundaria o

enseñanzas técnicas. Por lo que se refiere a sus empleados un 12% tiene formación universitaria, un 63% formación secundaria o terciaria y un 25%, primaria. En el caso de las empresas “informales” el 54% de sus gestores tienen sólo el grado de educación primaria o ni siquiera éste y un 61% de sus empleados se encuentran en la misma situación.

Las aportaciones de esta iniciativa han sido relevantes y se han tenido en cuenta en el diseño de la Política Pública de EFTP de Honduras.

ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA SOCIAL

La introducción de cambios sustantivos en el sistema educativo nacional tiene evidentes implicaciones con las políticas sociales que se están desarrollando en el país.

La incidencia es aún más intensa en nuestro país que padece históricamente graves desigualdades económicas y sociales y en el que la exclusión social se manifiesta intensamente en diversos aspectos.

Los niveles de pobreza, y consiguientemente de desigualdad, alcanzan cifras insoportables: cerca de un 50% de la población vive en situación de pobreza, con un notable acento en las zonas rurales, donde se supera el 60%. Las clases medias son prácticamente inexistentes, representando un mínimo intermedio entre las clases más adineradas y las de máxima pobreza.

La inestabilidad del crecimiento económico, que tras unos años de aumento del PIB (que llegó a ser del 4,8% en 2017) ha entrado en desaceleración a partir de 2019 (en que alcanzó el 2,7%, pasando a ser negativo en 2020, según la previsión) unido a la señalada desigualdad genera la existencia de dos ciclos que se refuerzan mutuamente: un ciclo de alta violencia y bajo crecimiento y un ciclo de alta migración/recepción de remesas y de bajo crecimiento.

El desempleo y el subempleo inciden significativamente en los jóvenes y en la mujer. En los primeros porque la necesidad de aportar algún ingreso a la familia, por pequeño que sea, provoca elevadas tasas de abandono escolar y consiguientemente niveles de formación muy bajos, lo que reduce la posibilidad de empleo y en el caso de la mujer por la persistencia de una cultura machista y patriarcal que reduce su actividad fundamentalmente a las tareas domésticas.

A este panorama se unen los efectos derivados de la emigración, ya que los recursos educativos dedicados a mejorar la cualificación profesional de quienes emigran redundan en la mejora de sus expectativas profesionales en el país de destino, pero no en beneficio del capital humano de Honduras. Bien es cierto que como compensación residual aumentan sus posibilidades de efectuar remesas al país.

Así pues, los retos de la educación y la formación técnico profesional para contribuir a la cohesión social tienen que ver con: brechas tecnológicas, desigualdades de género, exclusión del sistema educativo, acceso limitado o nulo a la educación superior técnico profesional y una profunda desconexión entre los egresos y el empleo.

Sobre los grupos vulnerables por criterio de pobreza las instituciones han logrado desarrollar una serie de estrategias y mecanismos de apoyo económico para mantener a los aprendices y

educandos en la trayectoria de la formación hasta su término, pero, sin embargo, persisten carencias enormes en las capacidades económicas institucionales.

En cuanto a las personas con discapacidad, a pesar de los avances legales y de las políticas públicas puestas en marcha en Honduras, se enfrentan con numerosos obstáculos para el normal desarrollo de su actividad y con abundantes gestos y actitudes discriminatorias por parte de la sociedad. Tal vez sea en el ámbito educativo donde mayores avances favorables se han producido, facilitándoles su acceso a los servicios educativos y desarrollando actividades adaptadas a su situación.

En el ámbito del género también se han producido avances importantes, aunque todavía insuficientes, en favor de la mujer. La tradición y la cultura social, no obstante, continúan atribuyendo al hombre determinadas profesiones y actividades en detrimento de la mujer, que ve así cerradas numerosas puertas en el acceso a la formación técnico profesional o los estudios de nivel superior. La consecuencia de esas limitaciones es que los empleos a los que la mujer puede aspirar no son, ni mucho menos, los más atractivos, tanto por su contenido como por su retribución. De ahí que la brecha salarial entre hombres y mujeres apenas disminuye, sino que parece estancarse.

El objetivo de la inclusión en el sistema educativo de los diversos grupos étnicos presenta notables déficits, no sólo en el acceso al mismo, sino también a la permanencia dentro del sistema. La matriculación de los alumnos se dirige, casi al 100%, a los niveles prebásico y básico, representando las matrículas en el nivel medio menos del 2% de la población concernida. Se hace pues necesario para corregir esa brecha un importante esfuerzo, en primer término, en cuanto a la cobertura de la oferta educativa y en segundo lugar respecto al acceso a la educación media.

La violencia reinante en el país tiene, como en tantos otros campos, una incidencia notable, afectando gravemente a la niñez y a la juventud, en la que las maras y las pandillas encuentran un vivero de captación de miembros, siendo así una causa importante de la deserción y el abandono escolar.

Es importante destacar que el clima de violencia que padece el país afecta negativamente a la vida social de sus ciudadanos, limitando sus derechos y libertades, condicionando sus expectativas y decisiones vitales.

Por ello la educación se convierte en una poderosa herramienta formativa de ciudadanos libres e iguales y en un catalizador de primer orden en la inclusión social de los excluidos.

En Honduras existe un amplio repertorio normativo que tienen por objetivo mejorar las condiciones socioeconómicas de la población y, especialmente de los más desfavorecidos, estando presente de forma transversal en muchas de esas regulaciones, el fomento e impulso de la educación.

El Consejo Nacional de Educación formuló en 2019 la “Política educativa de inclusión social”, estructurada en tres ejes: a) derecho a la educación inclusiva con especial atención a los grupos en condiciones de vulnerabilidad; b) sostenibilidad de la educación inclusiva, considerando a todos los grupos en condición de vulnerabilidad; y c) permanencia en el Sistema Nacional de Educación de las personas en condiciones de vulnerabilidad.

Esa posición del Sistema Educativo se alinea coherentemente a otras políticas públicas como son:

- Política de protección social.
- Política nacional de la mujer.
- Política nacional de prevención de violencia hacia la niñez y la juventud.
- Política nacional de empleo.
- Política de educación inclusiva.

ALINEAMIENTO CON LA POLÍTICA DE EMPLEO

La Educación y Formación Técnica Profesional es en sí misma una política activa de empleo.

No parecen existir dudas sobre la necesidad de adecuar el sistema de Educación y Formación Técnica Profesional y el mercado laboral, de tal modo que la formación de los individuos responda de la forma más estrecha posible a los requerimientos de competencias que oferta el sector productivo. El divorcio entre ambos elementos produce efectos perniciosos no sólo en cuanto a las oportunidades de empleo, sino también en relación con el desarrollo económico del país y la productividad y competitividad de las empresas.

En ese marco la Educación y Formación Técnica Profesional se nos muestra como una política clave para alcanzar esa adecuación entre sector educativo formativo y sector productivo.

La consecución de los objetivos expuestos requiere una acción conjunta y coherente entre ambos sistemas, el educativo-formativo y el productivo, bajo el impulso y el estímulo de las Administraciones Públicas implicadas. El empeño no es fácil y requiere la mejor disposición de todas las partes. Las transformaciones en el ámbito educativo suelen ser, por su propia naturaleza y el conjunto de factores a que afectan, lentas y han de superar muchas barreras como las ideológicas, culturales o histórica. Por lo que se refiere al sector productivo se trata de establecer un diálogo, hasta ahora prácticamente inexistente, que permita plantear objetivos que trasciendan los intereses inmediatos y ofrezcan nuevas perspectivas que, además de favorecer los legítimos intereses de las partes, contribuyan al mayor desarrollo social y económico del país.

Ese diálogo viene siendo promovido por el Consejo Nacional de Educación que ha realizado una serie de consultas a actores claves en el proceso de cambio, que permitieron constituir una mesa de diálogo con todos ellos. Se han realizado, por otra parte, experiencias piloto que han dado excelente información sobre el tema. La labor desarrollada hasta el momento permite disponer de sólidas bases para seguir avanzando.

Junto al sistema educativo el otro gran eje de la nueva política hacer referencia al mercado laboral y a los condicionantes económicos del mismo.

Honduras tiene una población de más de nueve millones y medio de habitantes distribuidos en una superficie de 112.490km². La fragilidad de su economía y la falta de desarrollo industrial da lugar a altos niveles de pobreza y desigualdad, estimándose que un 48,32% de su población vive en pobreza, más acentuada en las zonas rurales, donde alcanza un 60%.

En el período comprendido entre 2017 y 2040, la edad promedio pasará de 24,3 años a 30 años, lo cual implica que Honduras tendrá una sociedad de jóvenes adultos, lo que incidirá notablemente en las condiciones del mercado laboral.

El empleo asalariado, como en muchos países de América Latina, ha retrocedido como consecuencia de la desestructuración económica que han provocado las políticas de liberalización y flexibilización laboral, así como por la baja capacidad productiva y la debilidad de las políticas de desarrollo industrial.

La distribución sectorial del empleo se concentra básicamente en la agricultura, más del 30%; el comercio, 19% y la industria, 14%, lo que representa en su conjunto un 63% del total. Así pues, el mercado de trabajo hondureño está dominado por un mayoritario sector agrícola tradicional, seguido de un amplio sector informal urbano y rurales caracterizado por el subempleo y el autoempleo y por un pequeño sector moderno urbano y rural.

El problema principal del país es la baja productividad general, acompañado por la precariedad y la informalidad del empleo. Esa baja productividad encuentra sus causas en el escaso avance tecnológico y en las deficiencias en la educación y en la formación.

Existe una grave incongruencia entre la oferta formativa y las necesidades productivas que expresan las demandas del mercado y las necesidades generales del país. De ahí que la transición a una economía de mercado requiere cambios estratégicos de la oferta de educación técnica y formación profesional, en línea con la nueva política que se está proponiendo.

En esa misma línea se mueve la Política Nacional de Empleo en su objetivo 3, referido al “desarrollo del capital humano”, definiendo estrategias específicas que vinculan la EFTP con el empleo. La labor del Observatorio del Mercado Laboral es imprescindible para obtener toda la información necesaria, que sirva de base argumental y de determinación de objetivos de las reformas educativas.

La necesidad de disponer de esa información es puesta de manifiesto en la Recomendación número 18 de la OIT, a fin de determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas; crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo, edad y otros criterios sobre el sistema nacional de formación, así como recopilar información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo.

De todo lo expuesto hasta aquí se deduce inequívocamente que la implantación de un Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional en nuestro país requiere que esa política se ensamble estrecha y coherentemente con la Política de Empleo desarrollado por el Gobierno de la nación, formando el haz y el envés de una política conjunta susceptible de propiciar del modo más eficiente posible el desarrollo social y económico del país y el bienestar de sus ciudadanos, objetivo último de la política gubernamental.

Dentro del citado objetivo 3 de esta política de empleo, referido al desarrollo del capital humano se encuentran una serie de indicadores de los cuales algunos impactan directamente en la política de EFTP.

ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO RELACIONADOS CON LA POLÍTICA PÚBLICA DE EFTP	
OBJETIVO 3 DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Indicadores que impactan en la Política de EFTP
“Generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral”	– N.º de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados. – N.º de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo. – N.º de jóvenes con formación técnica e integral.

VINCULACIÓN CON COMPROMISOS INTERNACIONALES

La Política Pública de EFTP de Honduras se ha diseñado teniendo en cuenta las recomendaciones y orientaciones de diversos organismos internacionales que son referentes en esta materia, entre los que destacan UNESCO, OIT, CAF, BID, CEDEFOP y OCDE, OEI.

UNESCO. Declaración de Incheon, Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (ODS 4) y Estrategia para la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) 2016-2021

La Política Pública de EFTP se nutre de los principios que emana la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con su objetivo 4 *“garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”*.

Honduras ha definido la Agenda Nacional 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (AN-ODS). Este instrumento de planificación establece la adaptación para el país de las metas e indicadores relacionados con las distintas dimensiones y sus objetivos. En la AN-ODS el ODS 4 (Educación inclusiva, equitativa y de calidad) incluye once indicadores, cuatro de los cuales están relacionados directamente con la Política Pública de EFTP:

METAS E INDICADORES DEL OBJETIVO 4 DE LA AN-ODS SEGÚN DIMENSIÓN DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SUBSECTORES DEL PEG 2018-2022

DIMENSIÓN SOCIAL	
Objetivo 4. Educación inclusiva, equitativa y de calidad	
Meta	Indicador
17. Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria.	31. Tasa neta de cobertura en el nivel de Educación Media.
19. Asegurar el acceso a una formación técnica, profesional y superior de calidad.	34. % de la PEA atendida con formación técnica profesional-vocacional.
21. Mejorar las instalaciones educativas.	38. % de centros educativos con infraestructura mejorada.
22. Aumentar la oferta de docentes calificados.	39. % de docentes en servicio con educación superior.

También esta política asume los principios inspiradores de la **Agenda de Educación 2030** aprobada en 2015 por la UNESCO, y los compromisos que se reflejan en las metas del ODS4, tal como se establece en la Declaración de Incheon y en el Marco de Acción de la Educación 2030, que otorgan un rol preponderante a la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP), como promotor principal de crecimiento económico sostenible e inclusivo y de movilidad social. Entre ellos destacan:

- Aprendizaje a lo largo de toda la vida, incorporando múltiples y flexibles vías de aprendizaje, puntos de entrada y reingreso a todas las edades.
- Existencia de mecanismos de aprendizajes flexibles para el reconocimiento, validación y acreditación de los conocimientos, habilidades y competencias, adquiridos mediante la educación informal, no formal y formal.
- Asegurar el acceso a EFTP, educación terciaria y universitaria, así como aprendizaje y entrenamiento adulto, para jóvenes y adultos de todas las edades y antecedentes socioculturales, prestando particular atención a la igualdad de género, pueblos originarios y grupos vulnerables.
- Construir itinerarios de aprendizaje entre diferentes vertientes de la educación y facilitar la transición entre la escuela y el trabajo.
- Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación técnico profesional (ETP)
- Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales, con miras al empleo, trabajo decente y espíritu empresarial, promoviendo el crecimiento económico sostenible e inclusivo.

■ Fortalecer la profesión docente.

La Estrategia de la UNESCO para la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) 2016-2021 materializa la aspiración de apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros, para aumentar la pertinencia de sus sistemas de EFTP y dotar a toda la juventud y personas adultas con las competencias necesarias para el empleo, el trabajo decente, el espíritu empresarial y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Además, de contribuir a la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su conjunto, con especial énfasis en el ODS 4 y algunas de sus metas que se convierten en compromisos de la Política Pública de EFTP.

UNESCO. Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) 2015

El diseño de la Política Pública de EFTP de Honduras tiene en consideración los objetivos, principios y directrices de esta Recomendación y comparte la visión, expresada por la UNESCO, de la “EFTP que contribuye al desarrollo sostenible, ya que faculta a las personas, las organizaciones, las empresas y las comunidades y fomenta el empleo, el trabajo decente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, promoviendo así el crecimiento económico y la competitividad inclusivos y sostenibles, así como la equidad social y la sostenibilidad ambiental.

Las directrices de la Recomendación de la UNESCO que se han tenido en cuenta y subyacen en el diseño de la Política Pública de EFTP de Honduras están relacionadas con criterios de diseño de la propia formulación de la política y su gobernanza y marco reglamentario; la calidad y pertinencia; los mecanismos de seguimiento y evaluación; la promoción de la investigación y gestión del conocimiento sobre EFTP; y la cooperación internacional.

OREAL/UNESCO. Directrices para los planes de acción de EFTP en América Latina y el Caribe

En línea con la estrategia general para la EFTP 2016-2021 de la UNESCO, la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y El Caribe (OREALC/ UNESCO), elaboró el documento *La EFTP en América Latina y Caribe. Una perspectiva regional 2030*, a fin de apoyar el protagonismo que la EFTP adquiere en la región en el marco de las agendas 2030. La Política Pública de EFTP del Gobierno de Honduras está alineada con los **principios ordenadores** de la EFTP y con las **directrices para los planes de acción** nacionales de EFTP propuestos por OREAL/UNESCO, relacionadas con el diseño de políticas integrales de EFTP que favorezcan la capacidad de respuesta de esta educación a las múltiples demandas de naturaleza, económica, social, y ambiental que emergen en el nuevo escenario.

De esta forma la Política Pública de EFTP de Honduras asume como principios orientadores la consideración de la EFTP como derecho humano y derecho habilitador para adquirir otros derechos y ejercerlos, como el derecho a un trabajo y a seguir educándose; una EFTP como bien público, igualitaria para hombres y mujeres, eje del aprendizaje a lo largo de la vida y como parte de un sistema de aprendizaje más amplio, como vehículo de movilidad social y promotora del desarrollo sostenible.

También la Política Pública de EFTP de Honduras ha tomado en consideración las directrices de OREALC/UNESCO sobre los planes de acción de EFTP, en línea con los principios orientadores mencionados, que afectan a los ámbitos de: diseño e implementación de cualificaciones, vías de aprendizaje, gobernanza, aseguramiento de la calidad, desarrollo de capacidades en las partes interesadas y el financiamiento.

OCDE. Estrategia de competencias 2019

La política de EFCT de Honduras encuentra un referente en la Estrategia de competencias 2019 de la OCDE, tanto en el ámbito de las implicaciones de las mega tendencias en las competencias (digitalización, globalización, tendencias demográficas, migraciones) como sobre los componentes de la estrategia de competencias: 1) *desarrollar las competencias necesarias a lo largo de la vida*, que supone concebir cada etapa de aprendizaje en la base para el éxito en la siguiente, acompañado de la implementación de políticas que apoyen y financien el aprendizaje de adultos; y todo ello en un contexto que apoye al profesorado para que se conviertan en aprendices a lo largo de la vida y donde la tecnología como herramienta de aprendizaje juega un papel clave. 2) *Usar las competencias de manera eficaz en el trabajo y en la sociedad*, aprovechando al máximo las competencias de todo el mundo, motivando y apoyando a las personas para que trasladen sus competencias al mundo laboral con el objetivo de construir sociedades más inclusivas y cohesionadas; para ello es fundamental el ajuste entre el conjunto de competencias de los trabajadores y las necesidades de la economía y de la sociedad, así como el alineamiento de las políticas de competencias con las políticas industriales y de innovación. Y 3) *Fortalecer la gobernanza de los sistemas de competencias*; este es también uno de los componentes clave de la política de EFCT, que promoverá la coordinación, cooperación y colaboración en todos los niveles de gobierno, involucrando a todas las partes interesadas en el ciclo de formulación de políticas de competencias, la creación de sistemas de información integrados (sobre medición de niveles de competencias de las personas, identificación de competencias demandadas por el mercado laboral, previsión de competencias necesarias en el futuro o información sobre oportunidades de aprendizaje y formación). Todo ello acompañado de la armonización y coordinación de los mecanismos de financiación.

OEI. Metas Educativas 2021

Otro compromiso relevante asumido por el Estado Hondureño es el Proyecto *Metas Educativas 2021*, impulsado desde la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. En la formulación de las Metas Educativas 2021 se incluyeron los siguientes objetivos relacionados específicamente con los sistemas de EFTP:

- *Meta general sexta.* Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación técnico-profesional (ETP).
- *Meta general séptima.* Ofrecer a todas las personas oportunidades de educación a lo largo de toda la vida.

OIT. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente

El Estado Hondureño se compromete con esta Recomendación que exhorta a los Estados Miembros a formular y aplicar políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de la vida -a través de un proceso de diálogo social- y que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.

9. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Honduras es un país con un amplio marco institucional y legal para impulsar y ejecutar acciones orientadas al desarrollo de potencialidades de jóvenes y mujeres. Las grandes políticas marco que incluyen la participación productiva de jóvenes y mujeres de baja cualificación, como la visión de país y el Plan de Nación 2010-2030, la Política Nacional de la Juventud, la Ley y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres o la Política Nacional de Empleo, proveen un contexto propicio para el desarrollo integral de estos grupos y la inserción adecuada en la sociedad y el engranaje económico.

Este marco resulta también propicio para la implementación de la EFTP como elemento propulsor de la productividad en el país. A continuación, se citan en forma sucinta los decretos, leyes y acuerdos creados para el fortalecimiento de la educación en todos sus niveles, componentes, elementos y actores, que favorecen también la implementación de una política pública para la EFTP en Honduras.

MARCO LEGAL

Constitución de la República

El artículo 140 de la Constitución de la República establece que “El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los Trabajadores”. De igual manera, el artículo 151, reconoce que “La educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza”. Mientras que el artículo 153, reafirma el compromiso asumido y encomendado a los entes correspondientes, al plantear que “El Estado tiene la obligación de desarrollar la educación básica del pueblo, creando al efecto los organismos administrativos y técnicos necesarios dependientes directamente de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación Pública”. El artículo 163, plantea que “La formación de docentes es función y responsabilidad exclusiva del Estado” mientras que el 171 afirma que “La educación impartida

oficialmente será gratuita y la básica será, además, obligatoria y totalmente costeadada por el Estado. El Estado establecerá los mecanismos de compulsión para hacer efectiva esta disposición”.

Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022

El Decreto Legislativo No. 286-2009, promulgó la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la adopción de un Plan de Nación para Honduras. Este instrumento definió la ruta del desarrollo nacional al 2038, los objetivos y metas a alcanzar. La Visión de País 2010-2038, lograda en consenso por la sociedad hondureña, se sustenta en la búsqueda de la consolidación de la democracia, la inclusión y el desarrollo equitativo que asegure el bienestar de todos los hondureños.

Para alcanzar la Visión así definida, se concibe a la educación como principal medio de emancipación social, para lo cual se dotará de un sistema educativo eficiente, generador de competencias, capaz de fomentar procesos sostenibles, con flexibilidad y adaptación de las bases curriculares en todos los niveles, lo que permitirá que todos los hondureños puedan acceder a condiciones óptimas de bienestar individual y social.

Plan estratégico de Gobierno 2018-2022

El Plan Estratégico de Gobierno (PEG) 2018-2022 es la versión reforzada e integradora de la propuesta de campaña del actual presidente de la República “Honduras Avanza con Paso Firme”, que sirve de herramienta de planificación de mediano plazo para avanzar en el cumplimiento de los objetivos y metas nacionales de la Visión de País (2010-2038) y los lineamientos e indicadores del Plan de Nación (2010-2022). Otro referente de suma importancia para el presente plan de gobierno es la Agenda Nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (AN-ODS). Además, para el logro de los objetivos y resultados del Plan, se considera fundamental continuar fortaleciendo el modelo de gestión pública basado en resultados, así como la adopción de un enfoque sectorial, para la coordinación institucional en los procesos de generación de valor público, en línea con las prioridades presidenciales y de país.

El documento comprende cinco capítulos, que integran los objetivos y resultados esperados, con carácter mandatorio para el periodo 2018-2021 e indicativo para 2022, para igual número de sectores: Bienestar y Desarrollo Social; Crecimiento Económico Incluyente y Sostenible; Infraestructura y Desarrollo Logístico; Sociedad más Justa, Pacífica e Inclusiva; y, Gobernabilidad Democrática y Desarrollo. Además, incluye un capítulo en el cual se abordan cuatro temas transversales: Promoción y Respeto de los Derechos Humanos; Seguridad Alimentaria y Nutricional; Protección y Conservación del Medio Ambiente; y, Desarrollo Territorial. El monitoreo de los avances en los resultados, indicadores, metas y medidas de política definidas en el marco del PEG, así como la evaluación de los programas y proyectos institucionales que son relevantes para el logro de los objetivos del Plan, se realiza por el Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación de la Planificación de Honduras (SNME), de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG).

Plan Estratégico del Sector Educación -PESE 2018-2030

El Plan Estratégico del Sector Educación (PESE 2018-2030), ha sido elaborado por el Consejo Nacional de Educación (CNE) en cumplimiento de sus funciones como ente regulador de políticas educativas. El PESE es un instrumento de política nacional que proporciona una visión de las transformaciones que requiere el Sistema Nacional de Educación al 2030 y esboza un conjunto coherente de estrategias viables para alcanzar sus objetivos y superar las deficiencias que impiden una pertinente formación del ciudadano hondureño.

Política Nacional de Empleo

La Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) tiene como objetivo incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado. La Política se estructura en base a los siguientes ejes estratégicos:

- a) Competitividad.
- b) Generación de empleo.
- c) Desarrollo del capital humano. En este eje se establece el lineamiento del fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.
- d) Promoción de un entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas.

En lo relacionado a los grupos prioritarios, realiza énfasis en las juventudes y las mujeres, colectivos que presentan mayor déficit de trabajo decente.

Como desarrollo de esta política cabe destacar el Marco de Acción Conjunta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH): “Empleo digno, productivo, inclusivo y sostenible” fruto del diálogo social alcanzado en el seno del CES, con el consenso de una serie de acciones para la generación de empleo en Honduras y en concreto todas aquellas que despliegan el eje de Desarrollo de capital humano y que encontrarán su engarce en esta política de EFTP.

Política de Educación Inclusiva

El objeto de la Política de Educación Inclusiva, cuya responsabilidad en la elaboración fue asumida por el Consejo Nacional de Educación, es asegurar que el Sistema Nacional de Educación alcance a todas las personas de los grupos en condición de vulnerabilidad, con calidad, equidad, pertinencia y eficacia, a lo largo del ciclo de vida, eliminando las barreras que los excluyen del Derecho a la Educación.

Los componentes que define la Política de Educación Inclusiva son:

- a) Derecho a la Educación Inclusiva con énfasis a los grupos en condición de Vulnerabilidad.

- b) Sostenibilidad de la Educación Inclusiva considerando a todos los grupos en condición de vulnerabilidad.
- c) Permanencia en el sistema nacional de educación de las personas en condición de vulnerabilidad.

Política Nacional de Juventud. Decreto ejecutivo No. PCM-051-2010, de 14 de febrero de 2011

Como política social para el grupo poblacional de 12 a 30 años, se orienta al logro de las metas de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) adoptados por el país. Concibe a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional con plena participación en los niveles locales, municipales y nacionales. Esta política contempla dentro del lineamiento 2 “Una educación de calidad” que busca el acceso universal a la sociedad del conocimiento alfabetización digital y comunicación multilingüe expandiendo las oportunidades de acceso al progreso científico y proveyendo a los jóvenes mejores recursos para la vida laboral y potenciando sus habilidades para la vida. Y el lineamiento 4 planteado en esta política es “Trabajo digno y desarrollo” mediante el cual se promueven el apoyo a programas y proyectos orientados a la empleabilidad y emprendimiento juvenil y favorecer la conexión entre oportunidades laborales y el sistema educativo.

Política de Protección Social

El objetivo de la Política es generar gradual y progresivamente condiciones sociales que contribuyan al bienestar personal y colectivo, así como a la potenciación de las habilidades y capacidades para el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad, exclusión y riesgo social, a fin de crear y ampliar sus oportunidades de generación de bienestar y riqueza familiar y colectiva logrando su inclusión activa en la sociedad.

La Política de Protección Social se aborda desde una visión integral que contempla la articulación de tres componentes básicos: a) Prevención; b) Protección; c) Oportunidades y competencias, mediante la vinculación a oportunidades de empleo y emprendimiento. En ambos casos, las intervenciones incluyen la formación para el trabajo y la capacitación.

Política Nacional de la Mujer

La Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH), contiene las principales necesidades y demandas de las mujeres como titulares de derechos, para reforzar los logros y avanzar en forma sostenida hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres. El II Plan se articula en torno a 6 ejes, estando el eje 4 dedicado a la “Promoción, protección y garantía del derecho a la educación, los derechos culturales e interculturalidad y el derecho a la información.

Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social

Esta Política Pública propone garantizar a todas las personas con discapacidad, el goce pleno de sus derechos humanos, facilitando las condiciones para su ejercicio y exigibilidad, a la vez que propiciando las transformaciones sociales necesarias para lograr el respeto a su dignidad inherente, y el acceso a las oportunidades sociales, en condiciones de igualdad, respeto por la diferencia, plena inclusión y ausencia de discriminación.

La Política se articula alrededor de nueve ejes, siendo el cuarto de ellos el relativo a la “Garantía del acceso a la educación”, que se relaciona con la necesidad de garantizar, que el derecho a la educación de las personas con discapacidad se ejerza en ambientes educativos incluyentes, donde se respete el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y se facilite el acceso, permanencia y promoción, con calidad, de los niños/as, jóvenes y adultos con discapacidad, en los programas de educación formal y no formal, desde la etapa inicial hasta la educación superior.

Política de prevención de la violencia hacia la niñez y juventud

El objetivo de esta Política es disminuir los factores que hacen vulnerables y victimizan a niños, niñas y adolescentes. La política busca fortalecer las capacidades y acciones del Estado en colaboración con la sociedad civil para prevenir adecuadamente los factores de riesgo que generan la violencia y su vinculación a los delitos y conflictos, atendiendo a la niñez y juventud en situación de conflicto social, vulnerabilidad y víctimas de la violencia mediante estrategias y acciones coherentes y articuladas, involucrando a todos los sectores de la sociedad hondureña con la finalidad de prevenir y atender los problemas derivados de la violencia e impulsar una cultura ciudadana.

La educación es un elemento fundamental de los lineamientos de la Política como factor generador de oportunidades laborales y para la vida.

Ley Fundamental de Educación. Decreto No. 262-2011, de 22 de febrero de 2012

Esta Ley reafirma el compromiso del Estado hondureño con el derecho a la educación comprometiéndolo a brindar educación gratuita desde los 5 años hasta finalizar la educación media, lo que constituyen 13 años de educación obligatoria. De igual forma la LFE y sus 22 reglamentos, contempla reformas en la educación media, normativa de educación no formal, educación para pueblos indígenas y afro-hondureños, educación para personas con capacidades diferentes o excepcionales, pasaje al nivel universitario de la formación de docentes, así como reformas administrativas para descentralizar aspectos clave de la administración de la educación.

Ley de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación. Decreto No. 265-2013, de 17 de febrero de 2014

De acuerdo con esta ley, la calidad de la educación comprende la equidad, que a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad garantice la igualdad de oportunidades de acceso, permanencia, trato y egreso del sistema educativo. De igual forma comprende la instalación de

procesos de seguimiento de logros y dificultades en el aprendizaje, el reconocimiento de la actividad docente como aspecto esencial de la educación expresado en la atención prioritaria al desarrollo profesional, el fomento del pensamiento crítico, creatividad, investigación, iniciativa personal, trabajo en equipo y espíritu emprendedor; integración de las tecnologías de la información y la integración de la educación como proceso continuo que se extiende a lo largo de la vida, entre otros.

Sus lineamientos estratégicos incluyen el acceso a una educación de calidad cualquiera que sea la localización geográfica de la oferta educativa, condición socioeconómica y étnica de los educandos, la formación y capacitación docente, desarrollo de la oferta curricular; generación de instancias de formación continua para adultos con el objetivo de acumular y aplicar conocimientos que les permitan completar niveles educativos superiores y lograr su inserción en un mercado laboral cambiante y con múltiples desafíos.

Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional. Decreto No. 10-72, de 28 de diciembre de 1972.

El Instituto Nacional de Formación Profesional – INFOP, creado mediante Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972, es la institución rectora de las políticas de formación profesional y según declara el artículo 2 de la Ley su objetivo es contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país mediante el establecimiento de un sistema nacional, sistema nacional de formación profesional, para todos los sectores de la economía y para todos los sectores del empleo de acuerdo con planes nacionales. El INFOP controla, dirige, supervisa y evalúa actividades de formación profesional a nivel nacional.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley, las atribuciones del INFOP se resumen en:

- Realizar investigaciones sobre los recursos humanos existentes, determinar la necesidad de su formación profesional y planificar ésta.
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para trabajadores empleados, desempleados y subempleados.
- Prestar asistencia técnica a los empresarios aportantes para la creación, estructuración y funcionamiento de sus propios servicios de formación profesional, incluyendo el aprendizaje.
- Colaborar en el desarrollo de programas de alfabetización de adultos en cuanto estén relacionados los planes y programas del instituto.
- Colaborar con los servicios nacionales de colocación y empleo.
- Las demás que sean necesarias para alcanzar el objetivo también previsto en el artículo 2 de la Ley.

Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal. Decreto No. 313-98, de 15 de febrero de 1999

La Ley está dirigida a satisfacer, de forma complementaria, las necesidades básicas de educación, formación integral y capacitación laboral de niños, jóvenes y adultos excluidos o sin atención en el sistema educativo formal, integrándolos al proceso productivo a través de planes, programas y proyectos.

Una de sus finalidades es “Ofrecer formación ocupacional y carreras cortas a jóvenes y adultos, tomando como base las necesidades y expectativas de empleo de la población y de su inserción calificada en el mercado laboral cambiante, priorizando aquellas acciones dirigidas a la superación social, económica y política de las mujeres”.

En su artículo 4, el Reglamento de la Educación no Formal establece que la aplicación de las políticas que define el Consejo Nacional de Educación en el campo de la Educación No Formal corresponde en su respectiva área de competencia al INFOP y a la CONEANFO. Corresponde al INFOP la atención de las necesidades educativas de la formación técnica profesional (inicial y continua) y de la formación vocacional. La CONEANFO prioriza la atención a la población hondureña que no tiene acceso al subsistema educativo formal del país, orientando sus acciones hacia el desarrollo integral de la niñez y la juventud hondureña.

CONEANFO, igual que INFOP y otras instituciones aquí mencionadas, es un agente clave en la EFTP que con la nueva política deberán redefinir su rol en el Sistema de forma articulada con el conjunto de actores.

Ley de Educación Superior. Decreto No.142-89, de 17 de octubre de 1989.

En la mencionada fecha entró en vigor la Ley de Educación Superior junto con su Reglamento. Posteriormente las Normas Académicas de Educación Superior fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior y entraron en vigor en diciembre de 1992. Algunas de ellas sufrieron reformas que se aprobaron en 1993. La Ley se promulga como consecuencia de la necesidad de que la educación superior esté regulada para desarrollar los preceptos constitucionales y su objetivo es regular la organización, dirección y desarrollo de la educación superior, concediendo dicho rol a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, como organismo autónomo y descentralizado del Estado.

Cabe destacar el Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior (Acuerdo del Consejo de Educación Superior No.3197-298-2016, de 19 de noviembre de 2016), que contiene la normativa, estructura organizativa y régimen curricular para el funcionamiento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior de Honduras. En el mismo se definen las carreras de Educación Técnica y Tecnológica como programas del nivel 5 según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE, que corresponden a los estudios de Técnico Superior (CINE 5 A-551, educación terciaria vocacional) y Tecnólogo o Técnico Universitario (CINE 5 A-554, educación terciaria de ciclo corto vocacional).

La incorporación de la Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior al sistema integrado de EFTP basado en un referente común de perfiles profesionales que recoge la nueva Política sin duda afectará a la normativa de esta etapa educativa, al igual que a los otros niveles de EFTP.

Ley Marco Para el Desarrollo Integral de la Juventud. Decreto No.260-2005, de 16 de enero de 2006.

Tiene como finalidad establecer el marco jurídico, político e institucional que promueva el pleno desarrollo de los jóvenes. Contempla en su artículo 11 inciso 4, como política sectorial, acciones para la formación profesional y la inserción en la vida económica de la juventud.

MARCO INSTITUCIONAL

El Estado de Honduras dispone de un conjunto de instituciones para ejecutar políticas públicas relacionadas con la Educación y la Formación Técnico Profesional, algunas provenientes del ámbito educativo y otras del laboral y social. La Ley Fundamental de Educación establece que el **Sistema Nacional de Educación** está conformado por los siguientes componentes: la Educación Formal, No Formal e Informal. Y el Sistema Nacional de Educación en Honduras y su funcionamiento en el subsistema de EFTP se estructura de la siguiente forma:

Educación formal y no formal

La Educación Formal, la que se organiza en una secuencia regular de niveles con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos y se organiza en Educación Prebásica; Educación Básica; Educación Media; y Educación Superior.

La Educación No Formal se orienta a satisfacer necesidades educativas específicas desarrollando programas y acciones educativas para la formación artística, reconversión productiva y laboral, promoción comunitaria y mejoramiento de condiciones de vida.

A continuación, se presenta el marco institucional de la Educación Formal y No Formal.

La Constitución de la República dice en el Capítulo VIII De la Educación y de la Cultura (art. 151-177): La Secretaría de Educación y la UNAH son rectores del sistema de educación formal. Ambos con sus límites y sin menoscabo de sus responsabilidades se ponen de acuerdo para el funcionamiento a través de otras leyes y reglamentos (Consejo Nacional de Educación). La suprema Ley en Honduras es vigente y no tiene reformas al respecto.

La **Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)** es responsable y rectora del sistema formal para prebásica, básica y media (Ley Fundamental de Educación).

La LFE establece que el **Consejo Nacional de Educación-CNE** tiene la responsabilidad de elaborar y dar seguimiento a la política educativa, así como articular horizontal y verticalmente el Sistema Nacional de Educación. Por tanto, es la institución que cumple sus funciones como regulador de las políticas del país, entre ellas las enseñanzas medias de educación técnico profesional. La Educación y la Formación Técnico Profesional se encuentra en un espacio de confluencia de múltiples intereses de las instituciones, de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad en general, que requiere el diálogo y la implicación de todos los actores implicados.

Por otro lado, a través del Decreto ejecutivo No. PCM-006-2020 de 7 de agosto de 2020 el presidente de la República autoriza al Consejo Nacional de Educación a crear los **Subsistemas de Educación**, que tienen como finalidad coadyuvar a la tarea de articular el Sistema Nacional de Educación, con mención expresa a uno de Educación y Formación Técnico Profesional. Según el artículo 2 del Decreto, los Subsistemas de Educación, entre otros, son los siguientes: 1. Formación docente comprendiendo la formación inicial y permanente; 2. Integrado de información educativa; 3. *Educación y Formación Técnico Profesional*; 4. Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa; 5. Innovación tecnológica; 6. Currículo y evaluación; 7. Investigación científica y tecnológica.

La **Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)** es responsable y rectora del sistema formal y no formal para Educación Superior (Ley Orgánica de la UNAH), y a ella le corresponde, a través del Consejo de Educación Superior, organizar, dirigir y desarrollar la Educación Superior y Profesional.

El **Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)**, institución pública adscrita a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es responsable y rector del sistema de educación no formal, estructurada (Ley del INFOP).

La **Comisión Nacional para la Educación Alternativa no Formal (CONEANFO)** es responsable y rectora de la educación alternativa no formal, no estructurada, en la atención a los procesos de la educación inicial, alfabetización y la educación para la satisfacción de las necesidades básicas (Ley para el desarrollo de la Educación Alternativa No Formal).

La **Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)** como entidad de referencia en Honduras para la formación de los docentes en todas las etapas educativas.

Además, existen instituciones, que sin pertenecer al SEFTP, contribuyen de forma significativa a su desarrollo.

El **Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)**, perteneciente a la Secretaría de Desarrollo Económico y centrada en la formación en emprendimiento.

El **Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación (IHCITI)**. Apoya la consolidación del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, a través de actividades que promueven la armonización de la relación gobierno-academia-sector privado, la mejora de políticas y programas, el desarrollo de las capacidades y competencias del capital humano, el establecimiento de la infraestructura necesaria para el avance de la ciencia y la tecnología, la mejora de la competitividad del sector productivo y el acceso a mercados regionales y globales.

El **Observatorio del Mercado Laboral** perteneciente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como una unidad técnica de investigación, análisis, recopilación y procesamiento de la información estadística y documental del mercado laboral para mejorar la toma de decisiones de los actores que intervienen.

Otras instituciones que contribuyen al desarrollo de la educación no formal son las instituciones y organizaciones no gubernamentales.

Educación informal

La Educación Informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de la familia, personas, entidades, medios de comunicación, medios impresos, herramientas de información y comunicación digital, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Estos aprendizajes se desarrollan a lo largo de la vida y son simultáneos con la Educación Formal y No Formal.

Se identifican, además, instituciones que, con sus esfuerzos diferenciados, ofrecen bienes y servicios que responden a la Política Pública de Educación y aseguran la efectiva implementación de la Ley Fundamental de Educación, con el propósito de garantizar el acceso igualitario de todas las personas sin discriminación, a una educación integral de calidad.

Las instituciones reconocidas integrantes del sector educativo son el IDECOAS, el INHIFE, las Instituciones No Gubernamentales; las organizaciones de la Sociedad Civil y Organizaciones Privadas de Desarrollo que prestan servicios, sobre todo en el ámbito de modalidades alternativas y flexibles de educación -entre las que destaca el Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)-; los Programas de Responsabilidad Social del sector privado vinculados a la promoción de la educación; la Cooperación externa; y las iglesias. Del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico dependen el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET).

En el ámbito social, la Ley General de Administración Pública establece que es competencia de la Secretaría de Desarrollo Social: a) lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia social y reducción de la pobreza; y b) la planificación, administración, y ejecución de los planes, programas, proyectos y estrategias en materia social, orientadas a la reducción de la pobreza y pobreza extrema.

ACTORES DE LA EMPRESA PRIVADA Y LA SOCIEDAD CIVIL EN LA POLÍTICA DE EFTP

En orden a desarrollar e implementar la política pública de EFTP y los procesos que sean requeridos, el subsistema de EFTP requiere el diálogo y compromiso tanto de las instituciones gubernamentales reseñadas como de otras relacionadas con las empresas, los trabajadores o la sociedad civil. Nos referimos a:

- Centrales sindicales: Central General de Trabajadores (CGT), Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).
- Consejo Hondureño de la Empresas Privada (COHEP): organización empresarial de más alto grado de representatividad en Honduras que aglutina 70 organizaciones representantes de todos los sectores productivos.
- Asociación Nacional de Industriales (ANDI): que representan y asisten al sector industrial del país.

- Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH). Institución que apoya al sector público y privado en iniciativas orientadas a fortalecer el desarrollo del Talento Humano, a través del asesoramiento, la formación, evaluación para la certificación de personas y centros educativos, y la gestión de programas de empleabilidad y emprendedurismo con especial énfasis en el beneficio de los jóvenes que se encuentran en la línea de pobreza y riesgo social.

10. PROPUESTA ESTRATÉGICA DE POLÍTICA A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE UN SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DE EFTP

La EFTP es un bien público: institucionalidad y buena gobernanza

La educación y formación de la fuerza laboral de un país deben ser una misión compartida de la sociedad, lo que implica un proceso inclusivo en la formulación e implementación de políticas públicas. La noción de bien público de la EFTP resalta su carácter colectivo, subrayando la relevancia que tiene en aquélla la consideración de todos los actores involucrados, los que cumplen roles particulares y que son insustituibles.

El rol del Estado es esencial como ente regulador y fijador de normas y estándares de calidad, particularmente cuando aumenta la participación del sector privado en la provisión de la EFTP.

La buena gobernanza de la EFTP es fundamental para alcanzar la misión que tiene encomendada, con proceso transparente que generan **confiabilidad en el sistema**.

La EFTP es un derecho humano y de mejora de la inclusión social

Los derechos humanos constituyen el marco de la formulación de una política pública para la EFTP, es la respuesta del estado para el ejercicio del derecho a la educación, accesible a todos los grupos desfavorecidos y vulnerables, comprendidas las poblaciones marginadas de las zonas rurales y alejadas, brindándoles un apoyo específico con objeto de reducir la carga financiera y eliminar otros obstáculos. El Estado, en función del contexto nacional, tiene la obligatoriedad de prestar atención a los educandos con discapacidades, los grupos étnicos minoritarios, los grupos socialmente marginados, los migrantes, así como las personas desempleadas y los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

La EFTP Genera oportunidades atractivas y pertinentes de aprendizaje para las poblaciones de todas las extracciones sociales, económicas y culturales. Es inclusiva y no tolera ninguna forma de discriminación.

Por otra parte, como derecho habilitador debe permitir también adquirir otros derechos y ejercerlos, como el derecho a un trabajo y a seguir educándose. Luego, la EFTP está llamada a propiciar tanto transiciones laborales como educativas efectivas para todos.

La legislación vigente establece como principio fundamental la gratuidad de la educación en los centros oficiales del componente formal, y no formal, como un elemento indispensable para asegurar el derecho a la misma, con equidad e inclusión.

La EFTP está basada en la colaboración público-privada

La EFTP requiere de una institucionalidad en la que los actores públicos y privados vinculados se encuentren y orienten su actuar en los del desarrollo del país y sus territorios.

Los más importantes organismos internacionales, de forma expresa, apuestan claramente por la colaboración público-privada, que puede redundar en múltiples beneficios. Procesos clave de EFTP como la identificación de competencias, que asegure la pertinencia de la oferta, la innovación aplicada o la formación dual serían inviables sin esta colaboración.

La EFTP es una herramienta de promoción de la igualdad de género

La EFTP contribuye a la igualdad de oportunidades de aprendizaje y los resultados socioeconómicos de hombres y mujeres.

Como consecuencia de las desigualdades y estereotipos de género, los programas de EFTP tienden a tener un sesgo de género que incide en el acceso y participación de las mujeres en campos ocupacionales específicos, generalmente las de mejores perspectivas salariales. Estrechamente vinculado, al derecho a la educación para todos, está que la EFTP empodere equitativamente tanto a hombres como a mujeres, para ello se debe asegurar que ambos grupos tengan las mismas oportunidades de aprender, desarrollar y aumentar sus conocimientos, destrezas y competencias, atendiendo sus necesidades diversas. Se trata de apuntar no solo al acceso, sino también al despliegue de estrategias pedagógicas de desarrollo de competencias con perspectiva de género.

La EFTP es un vehículo para la empleabilidad, el desarrollo personal y la movilidad social

La EFTP contribuye a desarrollar los conocimientos, las destrezas y las competencias de las personas en relación con su empleo. Facilita su transición al mundo laboral, ayuda a combinar el aprendizaje y el trabajo, mantener la empleabilidad y tomar decisiones fundamentadas en las trayectorias formativa y laborales de los individuos permitiéndoles mejorar las oportunidades de generación de ingresos, más allá de su extracción social, económica o cultural.

La EFTP tiene un carácter holístico y desarrolla no solo competencias relativos a las áreas ocupacionales competencias transversales y empresariales, incluyendo aquellas en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente importantes en este momento, desarrollo cultural, ciudadanía responsable y desarrollo sostenible, así como conocimientos en materia de derechos laborales. las competencias de aprender a aprender y las habilidades socioemocionales se hacen además imprescindibles, de modo que las personas puedan formarse como trabajadores/as independientes y desarrollar trayectorias laborales satisfactorias.

Se trata de alejar a la EFTP de la visión de una educación reproductora de inequidades socioculturales, empoderando a los individuos en sus decisiones educacionales y laborales, y tendiéndoles puentes hacia niveles más altos de educación, incluida la formación universitaria.

La EFTP es un pilar del desarrollo económico y sostenible

Esta política se basa también en la búsqueda de resultados económicos positivos a través de potenciar el talento de las personas y el desarrollo del tejido productivo lo que redundará en una mayor prosperidad del país.

La EFTP contribuye a la eficacia de las organizaciones, a la competitividad de las empresas y al desarrollo de las comunidades. Una EFTP de calidad responde a las necesidades de los mercados de trabajo y de la sociedad en general. Así la introducción del enfoque de competencias laborales en el diseño de las mallas curriculares permite alinear esta formación con los requerimientos de las empresas. La EFTP favorece asimismo la cohesión social, ya que permite el acceso de las personas al mercado laboral, al sustento y a las posibilidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Es innegable el rol fundamental de la EFTP en la construcción del nuevo paradigma basado en el cuidado al medioambiente, el uso de energías renovables, nuevas formas de producción y patrones de consumo. Para ello sus contenidos y modalidades de provisión requieren estar vinculados no solo al crecimiento económico, la competitividad, la equidad social sino también a la sostenibilidad ambiental.

La EFTP es promotora del emprendimiento

Esta política busca favorecer el aprendizaje de las personas, incluyendo a jóvenes y adultos, promoviendo las capacidades de emprendimiento e innovación, que son claves tanto para el trabajo dependiente como independiente.

La EFTP favorece el trabajo por cuenta propia y el crecimiento de las empresas mediante el fomento de la iniciativa empresarial. Se requiere además promover la EFTP en la economía informal, incluso mediante el aprendizaje tradicional de calidad en pequeñas empresas, microempresas y empresas familiares, suscitando la participación de las partes interesadas de las zonas rurales y urbanas.

Está orientada al mercado laboral, prevé y facilita los cambios en la naturaleza y la organización del trabajo, incluso en lo que respecta a la aparición de nuevas industrias y ocupaciones y los adelantos científicos y tecnológicos.

La EFTP es palanca de innovación y transformación digital en el contexto 4.0

La tecnología es uno de los factores que genera cambios en el mercado de trabajo. Así las innovaciones tecnológicas que sustentan la Cuarta Revolución Industrial están teniendo un impacto en la transformación del trabajo.

Los organismos internacionales advierten que a medida que se automaticen algunas de las tareas esenciales del trabajo, aquellos empleos que contengan acciones repetitivas y tareas físicas poco especializadas serán los que se encontrarán en mayor riesgo de perderse. Reafirman que la capacitación y recualificación constantes van a ser fundamentales para evitar la carencia de competencias, el desempleo masivo y el incremento de las desigualdades y ponen de manifiesto

que las políticas de competencias deben dar respuesta a estas tendencias del futuro del trabajo, hoy agudizadas por el contexto COVID.

Se hace imprescindible una política de EFTP, acompañada de recursos, que prepare a la fuerza laboral y facilite la readaptación de los trabajadores a esta cuarta revolución industrial.

Esto afecta no solo a los contenidos sino a todo el sistema de EFTP dado que la digitalización afecta también a la metodología y los procesos de enseñanza y aprendizaje que pasan por la presencia intensiva de la tecnología.

La EFTP está en la base del aprendizaje a lo largo de la vida

Señala la OCDE en su agenda de competencias, los sistemas educativos tradicionales deben evolucionar hacia modelos de aprendizaje permanente con el fin de que las personas puedan actualizarse y adaptarse a un entorno cambiante. Por su parte la Agenda de Educación 2030 recurre a todos los niveles y modalidades educativas para avanzar hacia su objetivo general de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad para todos, y a lo largo de toda la vida.

La EFTP se entiende como un continuo pues cada una de sus etapas y niveles contempla un doble objetivo: dotar a las personas de competencias relevantes para el trabajo y, a la vez, estimular y apoyar trayectorias formativas y laborales que permitan a las personas renovar, diversificar y consolidar sus competencias a lo largo de la vida. De este modo ninguna de sus etapas y niveles es terminal.

Esta política busca que los ciudadanos cuenten con oportunidades para desarrollar trayectorias que comprendan la Educación Media Técnico-Profesional, la Educación Superior Técnico-Profesional, el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional que pueden conducir a la obtención de certificaciones. Además, afirma que se pueden lograr aprendizajes de múltiples maneras, por lo que es reconocida toda fuente de aprendizaje: trabajo, experiencia, tradición, práctica.

Por todo lo anterior la política de EFTP establece el mandato de crear vías de acceso y facilitar la transición entre los diferentes niveles, componentes y modalidades; instituyendo en particular, procedimientos permeables y flexibles de admisión, servicios de orientación en las distintas trayectorias, programas de transición y sistemas de equivalencia que cuenten con el reconocimiento de los aprendizajes previos y la acreditación de las autoridades competentes.

Todo ello deberá desarrollarse a través de mecanismos normativos o reguladores en apoyo de los progresos horizontales y verticales, que deberán incluir modalidades de enseñanza flexibles, la estructuración en módulos, el reconocimiento del aprendizaje previo, la acumulación y transferencia de créditos y procesos que faciliten el aprendizaje en el trabajo en sus distintas formas, incluidos los contratos de formación y aprendizaje, las prácticas profesionales y las pasantías.

ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE EFTP BASADO EN COMPETENCIAS

Un Sistema de cualificaciones profesionales contiene un conjunto interrelacionado de procesos, instituciones, instrumentos, normas y acciones que se dirigen a conseguir el tratamiento coherente de los problemas de cualificación y formación técnico profesional de las personas y de las organizaciones, vinculando el ámbito educativo y formativo con el mercado de trabajo y la sociedad. Todos los componentes del Sistema interactúan para generar y reconocer aprendizajes de las personas que sean pertinentes desde el punto de vista del individuo y del mercado laboral. Su desarrollo e implantación tiene implicaciones en las políticas educativas, de empleo, económicas (especialmente en la política de competitividad) y sociales del país.

Componentes de la Educación y Formación Técnico Profesional - EFTP



Ilustración 3. Componentes de la EFTP

Se mencionan a continuación los principales componentes de un Sistema de cualificaciones, así como otros instrumentos de soporte de este. Estos elementos o componentes han de permitir:

1. La identificación y normalización de competencias a través de un Catálogo de Cualificaciones o perfiles profesionales y a partir de la observación y prospección del mercado laboral.
2. La adquisición de competencias a través de la formación profesional formal y no formal.
3. El reconocimiento, evaluación y certificación de competencias a través de los correspondientes mecanismos e instrumentos.
4. La orientación vocacional y laboral o profesional a través de los servicios de información y orientación vocacional y laboral de las administraciones educativa, laboral y de los diferentes agentes implicados.

La identificación y normalización de competencias

LA OBSERVACIÓN Y PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL

La elaboración de estudios/análisis sectoriales que incluyan la prospectiva es fundamental para identificar claramente las necesidades de competencias de modo que sean la de base para la construcción de los correspondientes perfiles profesionales y sus currículos asociados. Lo recomendable en todo caso es que estos análisis y estudios se organicen en las mismas familias/sectores o áreas profesionales en los que estructure el Catálogo de perfiles profesionales.

EL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES (CPP)

El Catálogo de perfiles profesionales es el instrumento vertebrador de un Sistema de cualificaciones. El objetivo final de un Catálogo de Perfiles Profesionales es sistematizar las cualificaciones profesionales ordenadas por familias ocupacionales y por niveles de cualificación para facilitar la capacitación de los trabajadores y promover y desarrollar la integración de ofertas formativas de calidad y adecuadas a las necesidades del país.

El Catálogo, de acuerdo al Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación técnica profesional, se estructura verticalmente en 9 niveles de competencia y horizontalmente en 26 familias profesionales:

FAMILIAS PROFESIONALES CPP

FmP1	Actividades comerciales, de transporte y logística	ACCT
FmP2	Actividades físicas, deportivas y recreativas	ACFD
FmP3	Administración, gestión y servicios a las empresas	ADGS
FmP4	Aeronáutica	AERO
FmP5	Agroindustria	AGIN
FmP6	Agropecuaria y silvicultura	AGSI
FmP7	Artes y artesanías	ARAR
FmP8	Belleza y estética	BEES
FmP9	Cerámica y vidrio	CEVI
FmP10	Construcción	CONS
FmP11	Electricidad y electrotecnología	ELEL
FmP12	Energía, agua y medioambiente	ENAM
FmP13	Hostelería y turismo	HOTU
FmP14	Industria química, cosmética y farmacéutica	INQC
FmP15	Industrias extractivas	INEX
FmP16	Industrias gráficas, de comunicación y audiovisuales	INGC
FmP17	Informática y telecomunicaciones	INTE
FmP18	Instalación, mantenimiento y refrigeración	INMR
FmP19	Madera, mueble y corcho	MAME
FmP20	Mecánica Automotriz	MEAU
FmP21	Metalmecánica y transformación de materiales	METM
FmP22	Pesca, acuicultura y actividades marítimas	PEAA
FmP23	Productos textiles, cuero y calzado	PRTC
FmP24	Salud y servicios sociales	SASS
FmP25	Seguridad y vigilancia privada	SEVP
FmP26	Servicios educativos y culturales	SEEC

La adquisición de competencias

LA OFERTA FORMATIVA BASADA EN COMPETENCIAS

La respuesta formativa a las cualificaciones viene dada por las instituciones que están dentro del sistema de formación formal y no formal del país, dirigidos tanto a la población escolar como a la población activa, es decir la administración educativa en el nivel técnico y superior, y la administración laboral.

El Ministerio de Educación, la Universidad y el INFOP entran en un proceso de revisión del modelo y la estructura de curricular de cada uno de los subsistemas de formación formal y no formal y definir cómo se relacionan con el Catálogo de perfiles profesionales.

El Catálogo de perfiles ocupacionales es la base sobre la que se construyen todas las ofertas formativas oficiales y deberá asegurar la transparencia del Sistema. En el Marco de cualificaciones quedan además reflejadas las transiciones y reconocimientos entre unas ofertas formativas y otras.

El reconocimiento, evaluación y certificación

LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Este componente permite evaluar y certificar las competencias que las personas tienen ya adquiridas por la experiencia laboral o por otros aprendizajes no formales.

Define además el impacto de esta evaluación y validación de competencias en los sistemas de educación y formación técnico profesional, es decir qué valor se le da a ese reconocimiento de competencias en los sistemas formativos y cómo se articula ese reconocimiento de parte del itinerario de formación.

La orientación vocacional y profesional

EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL

La orientación vocacional es también una política activa de empleo fundamental junto con la capacitación y formación profesional, la intermediación laboral y las políticas de emprendimiento y autoempleo.

Su objetivo es dotar a las personas de la información y las herramientas necesarias para que puedan tomar las mejores decisiones en sus itinerarios formativos y laborales acordes con su potencial y proyecto vital, de modo que identifiquen cómo adquirir nuevas cualificaciones, cómo ver reconocidas las que ya tienen o qué alternativas laborales pueden tener a partir de sus cualificaciones.

Se considera que los servicios de orientación constituyen el instrumento más rentable de las políticas activas de empleo. El enfoque de la orientación siempre es preventivo y antecede a otros servicios de formación, de reconocimiento y certificación de competencias, de colocación e intermediación y de emprendimiento o autoempleo.

EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DE HONDURAS

El Marco Nacional de las Cualificaciones (MNC-H), es uno de los proyectos prioritarios de la Política Pública de EFTP.

El Marco de cualificaciones es una estructura o escala de ordenación que tiene el objetivo de clasificar las cualificaciones (entendidas como certificados, títulos o diplomas con reconocimiento oficial) por niveles de cualificación caracterizados con unos descriptores, con fines de mejorar su transparencia, comparabilidad y la transferibilidad. Honduras ya cuenta con la propuesta de Marco Nacional de Cualificaciones MNC-H con 9 niveles y sus correspondientes descriptores.

El Marco ordena y clasifica cualquier tipo de cualificación (sea esta profesional o académica). Así cuando se establece o define una cualificación se le pueda atribuir uno de los niveles que figuran en dicha estructura o escala formal. El establecimiento del Marco de cualificaciones ha de tener soporte legal en una norma.

Además de los niveles, el Marco de cualificaciones establece:

- Principios.
- Garantías de calidad.
- Mecanismos de transparencia.
- Mecanismos que permiten comparar cualificaciones de diferentes sistemas con referencias neutrales.

Es preciso diferenciar el Marco de cualificaciones de un Sistema de cualificaciones o EFTP. El Marco no es el que promueve la elaboración de perfiles profesionales y sus ofertas formativas, ni los instrumentos para su adquisición, evaluación y certificación ni las herramientas para obtener información y orientación sobre ellas, todas estas funciones corresponden a un Sistema de EFTP. El marco ordena todos estos elementos técnicos y procesos definiendo las características y criterios de calidad que deben tener, pero no los desarrolla.



Ilustración 4. Elementos técnicos del MNC-H

El MNC-H de Honduras se propuso en marzo de 2018 con la intención de promover la articulación entre los componentes educativos de la EFTP para mejorar los itinerarios y programas de formación, incidiendo en los itinerarios formativos y laborales de los individuos.

Para lograr la estructuración del MNC-H y la definición de los resultados de aprendizaje alcanzados por cada nivel o cualificación, se establecieron “descriptores” de aprendizaje y tiempo mínimo requerido.

- Saberes disciplinarios y profesionales.
- Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación.
- Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social.
- Comunicación.
- Interacción profesional, cultural y social.

Esto corresponde al primer elemento estructurante del MNC-H que es la matriz:

DESCRIPTORES	DEFINICIÓN
Saberes disciplinarios y profesionales	Comprensión de los principios, marcos teóricos, conceptuales, epistemológicos, axiológicos, metodológicos y técnicos, relacionados con campos disciplinarios, multidisciplinares, interdisciplinares o profesionales específicos.
Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación	Habilidad para analizar críticamente la información disponible y poner en práctica los conocimientos, para abordar situaciones o tareas particulares; plantear y aproximar opciones y soluciones a problemas en distintos contextos y complejidad, y proponer innovaciones cuando el contexto lo demande.
Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social	Independencia en la toma de decisiones en los ámbitos personal y profesional, tomando en cuenta sus impactos en los seres humanos y el ambiente, en el marco de los valores, la ética y el derecho en contextos multiculturales y habilidad para gestionar el propio aprendizaje.
Comunicación	Habilidad para estructurar argumentos y mensajes adecuados a diversos públicos y comunicarlos con claridad, rigurosidad y precisión, haciendo un uso apropiado del lenguaje: escrito, verbal, numérico, gráfico y multimedia, en distintas lenguas.
Interacción profesional, cultural y social	Habilidad para trabajar y colaborar en diversos contextos con grupos profesionales, multiculturales, multidisciplinarios, interdisciplinarios o transdisciplinarios, para la realización de tareas, proyectos o resolución de problemas; habilidades gerenciales o directivas, para involucrar, motivar y conducir grupos hacia el logro de metas y objetivos.

Ilustración 5 Descriptores del MNC-H

El MNC-H también establece los niveles de cualificación usando como referencia la clasificación internacional normalizada de la educación (CINE, 2011) de la UNESCO. Asimismo, declara los criterios de ingreso y egreso para cada nivel de cualificación:

Niveles del MNC-H HONDURAS

CLASIFICACIÓN REFERENTE CINE	CUALIFICACIÓN	CRITERIOS DE INGRESO	CRITERIOS DE EGRESO
CINE 9 No Clasificado *Numeral 287-296	TÉCNICO (Auxiliar)	Mayor o igual de 14 años, Partida de nacimiento e identidad. Prebásica I o II Ciclo de educación	I o II Ciclo de Educación básica, continuum de escolaridad
CINE 1 I y II CEB Obligatorio	TÉCNICO I	I y II Ciclo Educación Básica	II Ciclo estar inscrito en el III ciclo
CINE 2 III CEB Secundaria Baja Obligatorio	TÉCNICO II (Calificado)	III Ciclo Educación Básica	III Ciclo, estar inscrito en secundaria alta
CINE 3 Secundaria alta Título de Media Obligatorio	TÉCNICO III Bachillerato Técnico Profesional	III Ciclo Educación Básica	Cumplimiento con plan de estudios y requisitos de graduación
CINE 4 Postsecundaria No terciaria No obligatorio	TÉCNICO IV	Educación Formal y Educación No Formal, media completa o técnico II calificado con trámite de reconocimiento de estudios técnicos e inscripción en programa especial de complementación académica	Cumplimiento del programa técnico cursado
CINE 5 Terciaria de Ciclo corto	TÉCNICO V A-551 Técnico Superior A-554 Tecnólogo	Educación Media	Cumplimiento de requisitos: examen de valoración de competencias y práctica profesional
CINE 6 Terciaria	LICENCIATURA	Educación Media	Licenciatura No existe segmentación de licenciaturas técnicas y académicas
CINE 7 Maestría / Especialización	MAESTRÍA 7.1.a Especialidad Profesional CINE 7.1.b Especialidad en el área de la Salud CINE 7.2.a Maestría Profesionalizante CINE 7.2.b Maestría Académica	Educación Terciaria (Licenciatura)	Maestría
CINE 8 Doctorado	DOCTORADO	Educación Terciaria (Maestría)	Doctorado

Fuente: Construcción a partir de CINE (UNESCO, 2011); (Ley Fundamental de Educación, 2012); (UNAH/CES, 2016)

Ilustración 6. Niveles del MNC-H

VISIÓN Y MISIÓN DEL SUBSISTEMA DE EFTP (SEFTP) DE HONDURAS

Misión

Dotar de empleabilidad a la población activa hondureña, ocupada y desempleada, especialmente a los jóvenes, para facilitar su acceso, permanencia y mejora en el empleo desde un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y procurar a los sectores productivos de suficientes profesionales competentes para responder a sus objetivos a través de una EFTP articulada sobre el Marco Nacional de Cualificaciones cuyos servicios está alineados con las estrategias de desarrollo productivo del país y aportan valor agregado a la sociedad.

Visión

Ser un SEFTP integrado / articulado y sostenible, centrado en las personas que aporta valor a la sociedad hondureña y que ofrece, desde la corresponsabilidad de todos los actores, una respuesta formativa atractiva e innovadora, flexible e inclusiva a los individuos, en especial a los jóvenes y a los colectivos vulnerables, y que responde a las necesidades de competencias de las empresas y de los territorios y se soporta en una base legal sólida

Valores

- La cooperación y corresponsabilidad entre actores.
- La cobertura suficiente, tanto en cantidad como calidad, de modo que todos los individuos encuentren una alternativa para mejorar sus competencias profesionales.
- La articulación entre ofertas formativas que permite los itinerarios formativos y el reconocimiento de la formación
- La flexibilidad y agilidad en los procesos de gestión del Sistema.
- La red de Centros formativos como núcleos del Sistema con autonomía suficiente, catalizadores de procesos de innovación y dinamizadores de redes de colaboración con el entorno
- La orientación profesional centrada en la persona que prevenga la desaparición y el fracaso en los procesos formativos
- El atractivo de la FFP que atraiga la atención y sea interesante para estudiantes y sectores.
- La innovación y digitalización.

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA DE LA POLÍTICA DE EFTP DESDE LA TEORÍA DEL CAMBIO

La propuesta de política de EFTP parte del análisis situacional del mercado laboral de Honduras y la identificación de desajustes que, sumados a la débil empleabilidad de sus individuos, generan la necesidad de cambios positivos, sostenibles y percibidos como relevantes por los beneficiarios.

Así la nueva política de EFTP pretende contribuir a un cambio positivo en la empleabilidad de la población activa hondureña y específicamente en los jóvenes, dando también respuesta a las necesidades de profesionales competentes en los sectores productivos del país. En ese sentido se ha utilizado la teoría del cambio para tener una perspectiva amplia del cambio deseado y clarificar la relación entre los problemas de EFTP y el empleo.

Se considera que se dan ya las condiciones para el cambio en la EFTP pues según esta teoría que sostiene la propuesta, hay determinados factores que pueden favorecer los cambios, como son:

- Un nuevo enfoque del asunto, en este caso de la EFTP como sistema integrado y articulado;
- El reconocimiento y participación de nuevos actores, pues el SEFTP se basa en la corresponsabilidad de todos los agentes implicados;
- Una propuesta de cambios institucionales sostenibles, como es la creación de un nuevo espacio de gobernanza de la EFTP y una unidad técnica que le dé soporte;
- El protagonismo y atención de los medios y la población como impulsores del valor público de la iniciativa.

Desde la perspectiva de cambio positivo y sostenible se presenta a continuación la línea de razonamiento de esta política en la que se proponen unos resultados y se articulan y justifican un conjunto de productos que precisarán un plan de acción para su implementación.

Pero quienes dan contenido a una política, son sus actores, los beneficiarios y el contexto en el que se implementa, que por su propia naturaleza puede ser cambiante. Por eso resulta crucial la identificación de actores y beneficiarios, así como la formulación de hipótesis sobre las que se asienta el éxito de la nueva política de EFTP.

Hipótesis que sustentan la Teoría del cambio de la política de EFTP

- El país mantiene la EFTP entre sus prioridades ligadas al desarrollo productivo y al sistema de empleo.
- Existe voluntad por parte de los actores públicos y privados de participar conjuntamente en el SEFTP.
- Las empresas confían en el nuevo SEFTP y en las instituciones que lo gerencian.
- Se proveen recursos de forma sostenida que garantizan el funcionamiento con calidad del SEFTP.
- Las autoridades toman las decisiones para el desarrollo eficaz y oportuno que requieren las actividades del SEFTP.
- Se ponen en marcha la Unidad técnica de Cualificaciones del SEFTP y se dota de recursos suficientes.
- Los gestores de los servicios centrales y territoriales de las administraciones laboral y educativa se capacitan en el nuevo modelo de EFTP y lo consideran relevante.
- El Sistema nacional de empleo SENAHE y el SEFTP funcionan de forma coordinada.
- Los beneficiarios encuentran que la oferta formativa del SEFTP es pertinente para fortalecer sus niveles de empleabilidad.
- Las prioridades en el ámbito de la EFTP se mantienen después de los cambios que se produzcan en los equipos de gobierno tras procesos electorales.
- Se cuenta con los mecanismos e instrumentos de trabajo a distancia y gestión compartida para lograr el cambio en el caso de que la pandemia se mantenga en el tiempo
- La cooperación internacional realiza un apoyo coordinado al desarrollo del SEFTP.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE EFTP

- a) Facilitar a toda la población el acceso a la EFTP e incrementar el número de beneficiarios.

- b) Disponer de una oferta de EFTP pertinente a las necesidades de cualificación y competencias de las empresas, a las expectativas de los individuos y la estrategia de desarrollo productivo del país.
- c) Asegurar la calidad de todos los procesos de EFTP, en especial de los centros proveedores, de los docentes y los programas de formación, todo ello en el contexto del MNC-H.
- d) Incorporar a la EFTP de forma decidida a las empresas, situándose como un agente central en el conjunto de procesos en un claro enfoque de colaboración público-privada.
- e) Preparar a los individuos a través de los procesos formativos para aprovechar las oportunidades del cambio tecnológico y cerrar las brechas de productividad.

11. EJES DE LA POLÍTICA DE EFTP PARA ABORDAR LA PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

En este apartado se considera el escenario actual identificado en la etapa de diagnóstico y se procede a perfilar el escenario deseado a través de catorce (14) ejes para la Política de EFTP:

EJE 1: MEJORA DE LA GOBERNANZA DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN

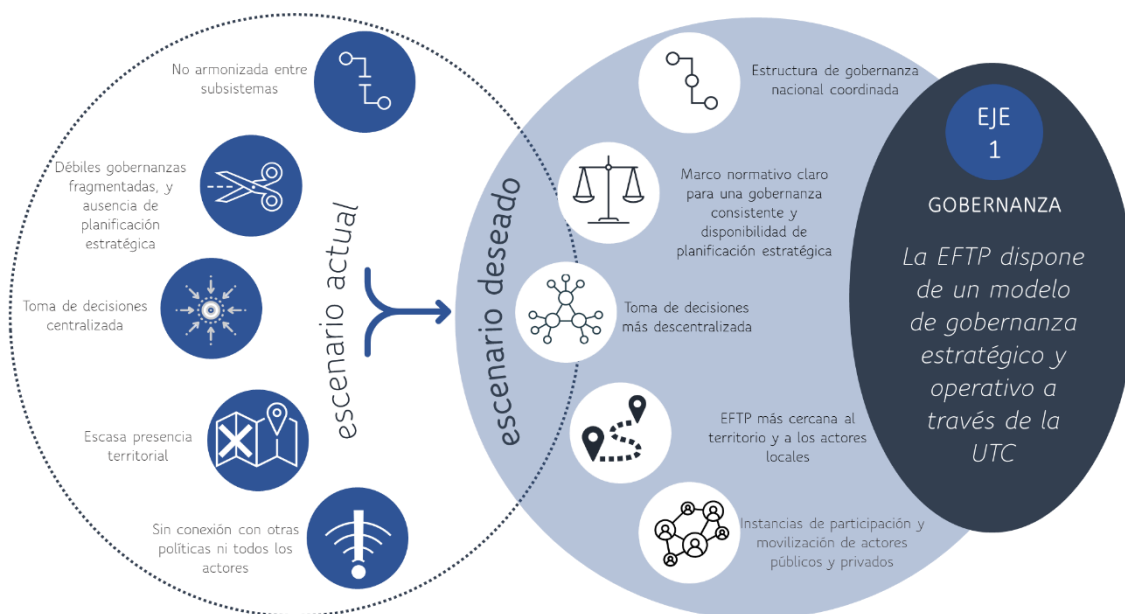


Ilustración 7 Escenario actual y escenario deseado en Gobernanza de la EFTP

Escenario actual

En el país no existe un SEFTP sino un conjunto de subsistemas interrelacionados con diferentes formas de gobernanza que operan de forma desarmonizada. En concreto estos subsistemas, ya descritos en este documento, son la Educación Media Técnico-Profesional, la Educación Superior Técnico-Profesional, la Formación Profesional y la Capacitación y formación profesional no formal.

Así la gobernanza actual de la EFTP se puede caracterizar por:

- toma de decisiones centralizada con un bajo nivel de presencia territorial.
- subsistemas conformados por ley con gobernanzas débiles y fragmentadas.
- ausencia de conexión de los actores relevantes con las políticas públicas de empleo y desarrollo productivo.

Hay consenso entre los actores de la EFTP en la necesidad de superar esta situación y establecer un nuevo orden en su coordinación interinstitucional que redunde en una gobernanza más eficiente y con mejores aportes tanto para los beneficiarios como para las empresas.

Los cambios y transformaciones que sean necesarios para esta nueva gobernanza de la EFTP deberán estar amparados en una institucionalidad transparente y con capacidad para movilizar el esfuerzo de todos los actores, públicos y privados, que desarrolle sus competencias, cuente con instancias de participación, se articule con los territorios y los actores locales, asegure la calidad y se soporte en un marco normativo claro y consistente.

Por otra parte, la propuesta que se ha dado el país de Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-H) establece la creación de una estructura nacional de coordinación que integre a todos los actores involucrados directamente, de acuerdo con lo establecido a la Ley Fundamental de Educación y sus fundamentos, sobre las funciones delegadas a los órganos de los componentes del Sistema Educativo Nacional.

Eje Estratégico	MEJORA DE LA GOBERNANZA DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE1. Mejorar la gobernanza de la EFTP a través del fortalecimiento institucional y descentralización de la gestión para facilitar el acceso, permanencia y mejora en el empleo de la población.	R1.1 Mejorada la gobernanza de la EFTP, garantizando el funcionamiento del subsistema de EFTP	Comisión Nacional de EFTP (CNEFTP), creada y funcionando, con su respectiva planificación estratégica	0	1	1	1	1	Consejo Nacional de Educación

EJE 2: DESARROLLO DEL SISTEMA DE CALIDAD DE EFTP EN COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE MODELO DE MEJORA CONTINUA

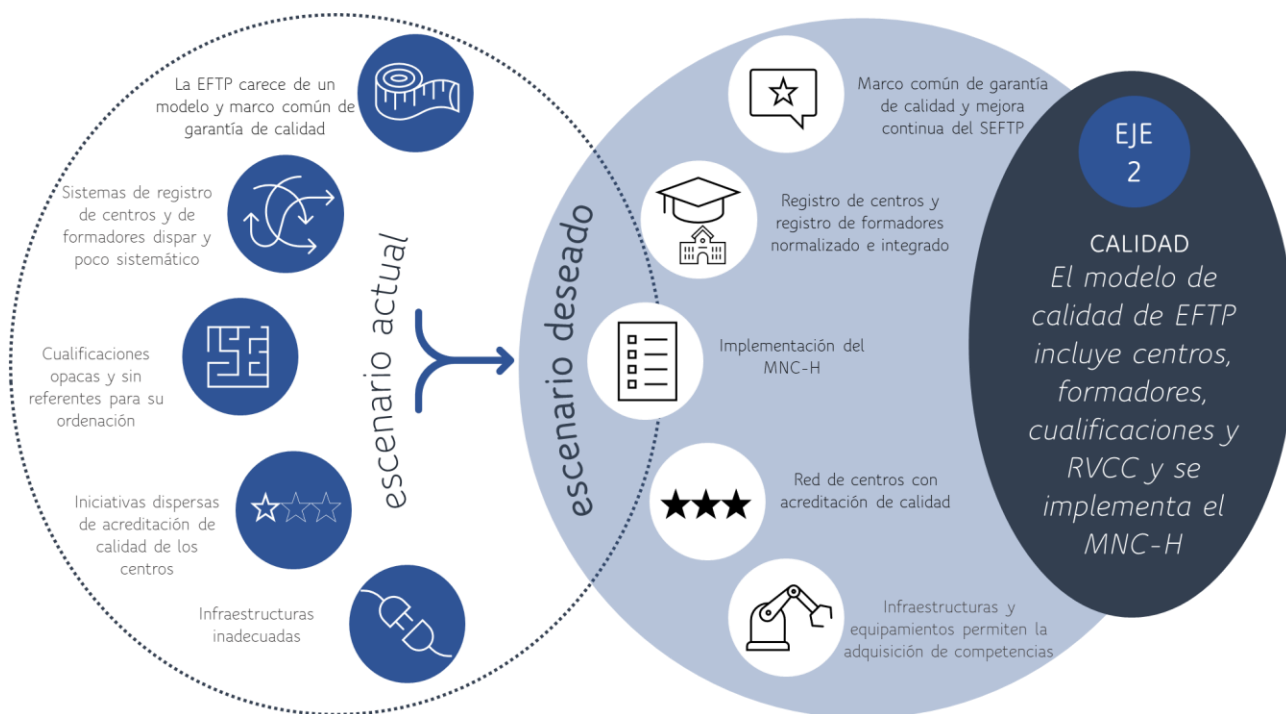


Ilustración 8 Escenario actual y escenario deseado en y mejora continua

Escenario actual

En Honduras existen diferentes instituciones, sistemas y mecanismos que trabajan sobre la calidad de determinados componentes de la EFTP, pero no se dispone de un sistema integrado de calidad para el conjunto, si bien el MNC-H establece ya las líneas para su definición.

Así la Comisión Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación del Sistema Nacional de Educación (CONEVAL) rige el Sistema Nacional para la Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación regido.

Por su parte el aseguramiento de la Calidad en Educación Técnica del nivel Superior está cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que dispone del Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (SHACES) cuya máxima autoridad es la Comisión Nacional de Acreditación de la calidad. El sistema evalúa la calidad y acreditación de las instituciones, carreras y programas de la educación superior.

Para los centros de formación profesional no formal se ha definido una norma de acreditación de centros (NTD-27) de carácter nacional que establece el proceso por el cual se verifica y reconoce que un centro de formación profesional cumple con la normativa legal y los estándares que

determinan la calidad y funcionamiento del centro, de acuerdo a una evaluación basada en indicadores. La acreditación del centro supone un reconocimiento formal de que la institución acreditada es competente para la realización de actividades de formación profesional en áreas específica. La aplicación de esta norma es responsabilidad del INFOP.

Además, se ha propuesto desde varias instituciones (INFOP, CADERH, CONEANFO, Caps. y Cámaras de Comercio) un modelo de mejora continua de los centros de formación profesional y, con el apoyo de la cooperación alemana, ya se implantado en una red de 36 Centros (19 Red CADERH, 11 INFOP, 6 CONEANFO), si bien todavía no se ha consolidado este modelo en toda la red.

Este eje de calidad de la EFTP está totalmente imbricado en el desarrollo del MNC-H y sus mecanismos de aseguramiento de la calidad y transparencia. Si bien el MNC-H ya ha definido su estructura, todavía ha de establecer los mecanismos para:

- Garantizar la calidad de las cualificaciones (títulos, certificados) en él contenidas
- Definir los mecanismos que aseguren la transparencia y que permiten comparar cualificaciones de diferentes subsistemas de EFTP con referencias neutrales.

Un sistema o marco de calidad de la EFTP toma en cuenta diferentes dimensiones: la institucional, la de los centros de formación, la de los formadores y las de las propias cualificaciones. Así debe aplicarse, en el nivel institucional a los entes coordinadores del SEFTP (Comisión Nacional de EFTP y la Unidad Técnica de Cualificaciones-UTC) y a las instituciones rectoras de los diferentes subsistemas, formación profesional formal, no formal y técnica superior, es decir INFOP, SEDUC y UNAH respectivamente (primer eje de esta Política).

El aseguramiento de la calidad en EFTP requiere definir mecanismos que permitan abordar la diversidad que reflejan los distintos niveles, componentes, modalidades, formación diferenciada de docentes y formadores, y las particularidades que las comunidades educativas desarrollan a través de su implementación. La política pública de EFTP considera las siguientes dimensiones de la calidad:

- Calidad de los centros proveedores de EFTP, que han de cumplir las condiciones establecidas para poder desarrollar la formación y estar convenientemente registrados.
- Calidad de las cualificaciones profesionales, entendidas como títulos y certificados tanto su diseño como sus mecanismos de obtención a través del reconocimiento o a través de la formación en los centros de formación. Estas cualificaciones han de responder a la triple pertinencia con la demanda laboral, las expectativas de los individuos y la estrategia productiva y definirse en los términos establecidos por el MNC-H.
- Calidad del proceso de reconocimiento, validación, certificación de las competencias adquiridas por vías no formales, fundamentalmente por la experiencia laboral.
- Calidad de la función docente. Está demostrado que el principal factor predictivo del éxito del proceso de enseñanza aprendizaje, una vez que el individuo está en el contexto formativo, son los docentes.

Eje Estratégico	DESARROLLO DEL SISTEMA DE CALIDAD DE EFTP EN COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE MODELO DE MEJORA CONTINUA							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE2.1. Establecer, el Modelo de Garantía de calidad con criterios entorno al MNC-H, articulando las instituciones rectoras, proveedores de EFTP, relacionados con la expedición de certificaciones y otros documentos de comprobación de estudios realizados, operados con el apoyo de la Unidad Técnica de Cualificaciones UTC, respetando las competencias de cada componente educativo.	R2.1. Diseñado el Modelo de Garantía de calidad interno de la EFTP con criterios entorno al MNC-H	Modelo de garantía de calidad diseñado e implementado	0	0	0	1	1	Unidad técnica de cualificaciones
OE2.2. Establecer los principales estándares e indicadores de calidad del Subsistema para la acreditación de los centros de formación, a través del modelo de calidad.	R2.2 Otorgadas las acreditaciones y licencias de calidad en los centros de formación, que conduzcan a la construcción de redes de centros funcionando con criterios de calidad y mejora continua.	Número de registros	2261	7	7	7	7	Unidad técnica de cualificaciones
		Número de acreditaciones	2	0	0	0	2	Unidad técnica de cualificaciones, Coneval, SHACES

		Número de licencias de calidad	1	0	0	0	2	Unidad técnica de cualificaciones, Coneval, SHACES
OE2.3. Establecer los estándares e indicadores de calidad de las cualificaciones (certificaciones y títulos) susceptibles de incorporarse al MNC-H y acorde al Modelo establecido	R2.3. Definidas las cualificaciones técnico profesionales (certificaciones y títulos) del SEFTP, basadas en competencias, normadas en los resultados de aprendizaje y respetando en su definición los requisitos de calidad establecidos en el MNC-H.	Número de reconocimientos de títulos y diplomas de aprendizaje previo otorgados	0	0	0	0	280	UTC
		Número de personas certificadas de acuerdo al Marco Nacional de Cualificaciones	0	0	0	0	500	UTC
OE2.4. Asegurar la calidad de la formación de docentes y oferta formativa certificada, basados en el Modelo de Garantía de Calidad.	R2.4. Capacitado el personal de las instituciones y de los centros de EFTP en el sistema de calidad y mejora continua.	Número de docentes, formadores y gestores capacitados en sistemas de calidad y mejora continua	0	0	0	311	311	UTC, Instituciones educativas y formadoras.
OE2.5. Mejorar las infraestructuras, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación proveedores de EFTP, conforme a los criterios del MGC, articulado en redes colaborativas y vinculados a los sectores productivos	R2.5 Mejorada la infraestructura, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación proveedores de EFTP.	Número de Centros de Educación y Formación Técnico Profesional equipados	0	0	0	28	28	UTC, Instituciones educativas y formadoras.

EJE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP

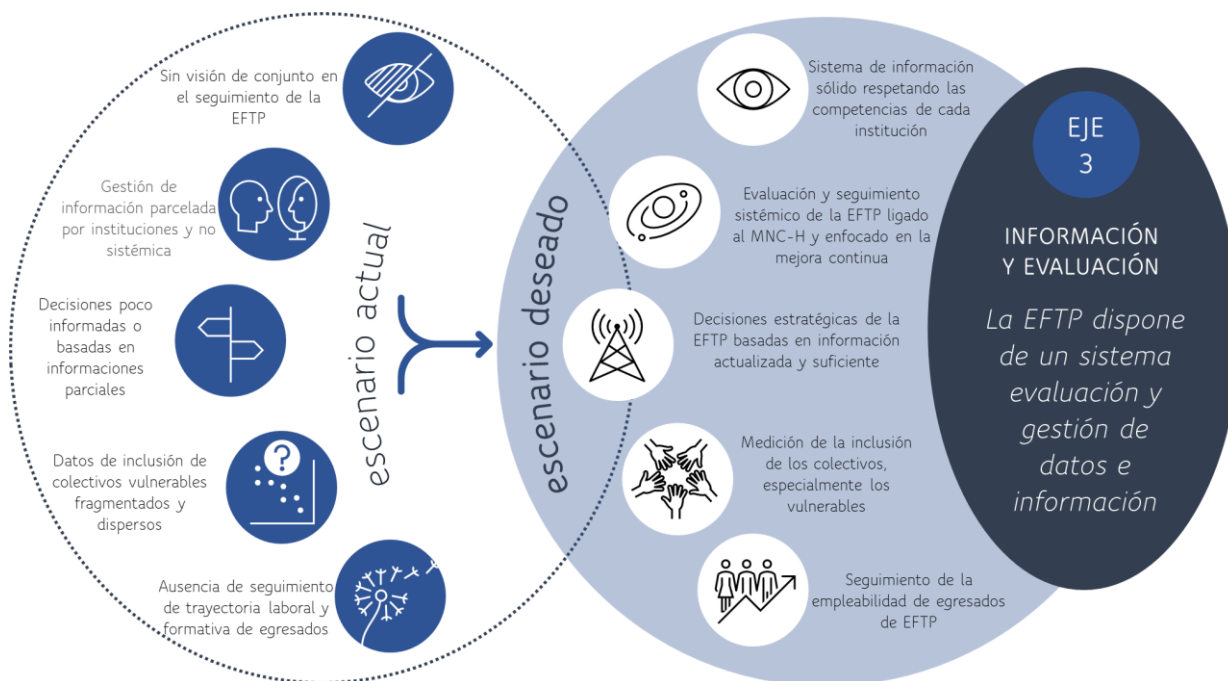


Ilustración 9 Escenario actual y escenario deseado en Información, evaluación y datos

Escenario actual

Cada uno de los subsistemas de EFTP tiene un rectoría diferente con unidades de seguimiento y que generan su propia información por lo que en la actualidad es difícil contar una visión de conjunto y tomar decisiones estratégicas partiendo de datos e informaciones dispersos y no homogéneos.

Este panorama aconseja superar la visión parcelada de la EFTP y, resguardando la competencias de cada institución, llevar a cabo una evaluación y seguimiento sistémicos que permitan una visión de conjunto para valorar si la EFTP cumple los objetivos, en qué aspectos es mejorable y qué cambios precisa como base para la toma de decisiones informada.

Eje Estratégico 3		EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP						
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE3.1. Evaluar de forma sistemática y objetiva la política de EFTP para determinar su inclusión, acceso, atención a la diversidad, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad y para realizar la rendición de cuentas.	R3.1 Definido un modelo funcional y factible de seguimiento y evaluación de la política de EFTP y de las instituciones que la ejecutan, que contempla sus objetivos, planificación, aplicación, evaluación, revisión y procesos de mejora.	Mecanismo de monitoreo y evaluación para la PFTP diseñado y en implementación	0	1	1	1	1	UTC, Observatorio Laboral STSS
OE3.2. Evaluar, en coordinación con el SENAHE, el impacto de la EFTP en relación al acceso, sostenibilidad del empleo y mejora de la empleabilidad.	R3.2 Establecidos los criterios para la evaluación y seguimiento de los procesos de la EFTP, Catálogo y el MNC.	Manuales y protocolos para el diseño de criterios de evaluación y seguimiento de los procesos de EFTP.	0	0	1	1	0	UTC, Observatorio Laboral STSS
OE3.3. Realizar el seguimiento y monitoreo continuo de la política y Subsistema de EFTP que proporcione información sobre su avance y desarrollo en las instituciones responsables de su gestión, que permita realizar los ajustes pertinentes.	R3.3. Datos e información de la EFTP disponibles, actualizados, confiables, comparables y útiles para la toma de decisiones, por cada uno de los componentes del subsistema, que permitan evaluar y dar seguimiento sistemático.	No. De informes emitidos de seguimiento y monitoreo.	0	4	4	4	4	UTC, Observatorio Laboral STSS

EJE 4: OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS.

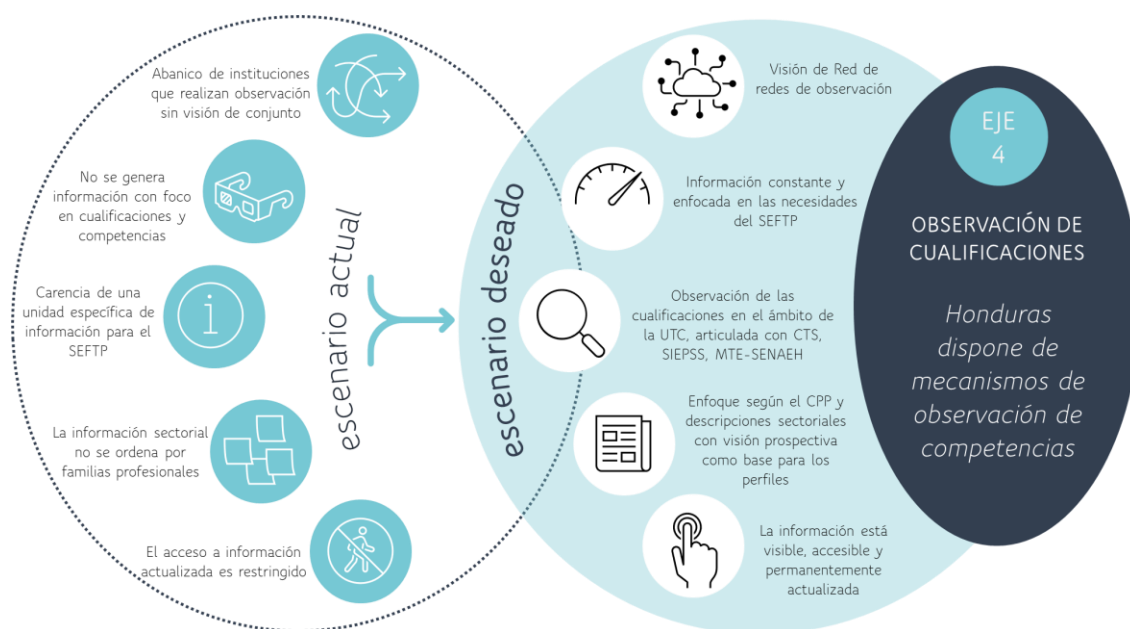


Ilustración 10 Escenario actual y escenario deseado en observación de las cualificaciones

Escenario actual

Uno de los factores que limita la empleabilidad general de la PEA y la baja productividad de la población ocupada es la inadecuación de las competencias de los individuos y las demandas del mercado laboral, en muchos casos derivada de la falta de pertinencia de la oferta de EFTP.

Un reto fundamental del nuevo SEFTP será su capacidad de identificar las necesidades de cualificaciones y competencias del mercado laboral del país, presentes y previsiblemente futuras, y ofrecer una oferta formativa que les dé respuesta. Esto permitirá no solo la continua adaptación de la formación sino también la mejora de otros instrumentos y políticas activas de empleo como son la intermediación laboral, el reconocimiento de competencias profesionales o la orientación vocacional y profesional. Por todo ello se hace urgente tomar decisiones sobre cuál es el modelo del que se quiere dotar Honduras para realizar esta función de observación y vigilancia continua de las cualificaciones y competencias y dónde puede recaer la coordinación de esta.

La información generada por el análisis del mercado laboral y la vigilancia tecnológica impacta en muchas políticas y estrategias, por lo tanto se trata de un elemento no exclusivo de la EFTP. Al SEFTP le interesan fundamentalmente determinados aspectos de estos análisis, referidos a la observación de las cualificaciones en los sectores productivos. En este sentido se entiende que el Observatorio del Mercado Laboral (OML), dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es el principal instrumento con el que se cuenta que puede nutrir de información

actual y prospectiva a la EFTP, pero que la labor de recopilar y analizar los datos, información y análisis prospectivos de cada una de las familias profesionales y producir a partir de ello los inputs necesarios para la EFTP es específica del SEFTP y como tal debe contar con una unidad o departamento que se responsabilice de esta función.

Esta unidad de observación de las cualificaciones se nutrirá fundamentalmente de información secundaria, que en gran medida la provendrá del OML y de los Comité Técnicos Sectoriales, pero no solo, desempeñándose como una red de redes.

Existen en Honduras, igual que todos los países, un conjunto de instituciones y observatorios sectoriales y territoriales que realizan análisis de mercado laboral, prospectiva y vigilancia tecnológica que trabajan en la renovación del sistema productivo, la innovación y el emprendimiento, generando información pertinente para el SEFTP, como los que se citan a continuación:

- Unidad de Prospectiva Laboral del INFOP.
- Observatorio de micro, mediana y pequeña empresa (MIPYMES) de la UNAH
- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).
- Observatorio de Migración y política Migratoria
- Observatorio Prospectivo del Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología y la Innovación,
- Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras de la SEDUC que gestiona el Sistema de Indicadores Estadísticos Educativos
- Centro Nacional de Información del Sector Social de Honduras.
- Observatorio de Validación de Competencias Profesionales (OBSERVAL/Honduras).

Por otra parte dentro de cada familia profesional operan unidades, observatorios o departamentos que generan información pertinente para la observación y prospectiva de las cualificaciones de cada campo, que también se deberán identificar y establecer los correspondientes vínculos, siendo en este aspecto muy importante la labor de los CTS como unidad básica en relación con la detección de necesidades de cualificación.

Precisamente la Unidad de Prospectiva Laboral del INFOP, citada en la relación anterior, podría convertirse, si finalmente la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) recae sobre esta institución, en este Observatorio de cualificaciones, ampliando su enfoque actual a una visión holística que nutra no solamente a la formación no formal, sino a todo el SEFTP.

De especial interés para este eje es el nuevo Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social SIHEPS, creado en colaboración de la Unión Europea y gestionado por el OML, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que sin duda será una pieza clave en la generación de información estratégica en el SEFTP.

Por último, se deben tener muy en cuenta las Mesas Técnicas de Empleo (MTE) que funcionan como herramienta del SENAHE a partir de su nuevo modelo de servicios de empleo y se definen como *“un espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir al desarrollo económico y la promoción del empleo en los municipios”*. Estas MTE serán un fuente valiosísima de información de empleo y oportunidades en el ámbito local, que permitirán identificar demanda de cualificación vinculada al territorio para planificar oferta formativa ligada a posibilidades de trabajo en la zona.

Eje Estratégico 4	OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS.							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Linea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE 4.1 Disponer de un flujo constante de información sobre las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo de Honduras en cada una de las familias profesionales, con especial incidencia en aquellos sectores estratégicos que ofrezcan oportunidades de empleo y renovación del tejido productivo, que nutra la construcción y mantenimiento del CPP y que dé servicio al conjunto del SEFTP.	R4.1 La Unidad Técnica de Cualificaciones, cuenta con un mecanismo para la investigación, análisis, evolución, prospección e innovación de las cualificaciones técnico profesionales, articulado con una red de las instituciones que conforman el subsistema y vinculado al OML, que facilite la construcción y actualización del Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP), en correspondencia a las demandas laborales.	Mecanismo diseñado, desarrollado e implementado, para la emisión de reportes por consultas de los usuarios	0	0	0	1	1	UTC

EJE 5: DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS.

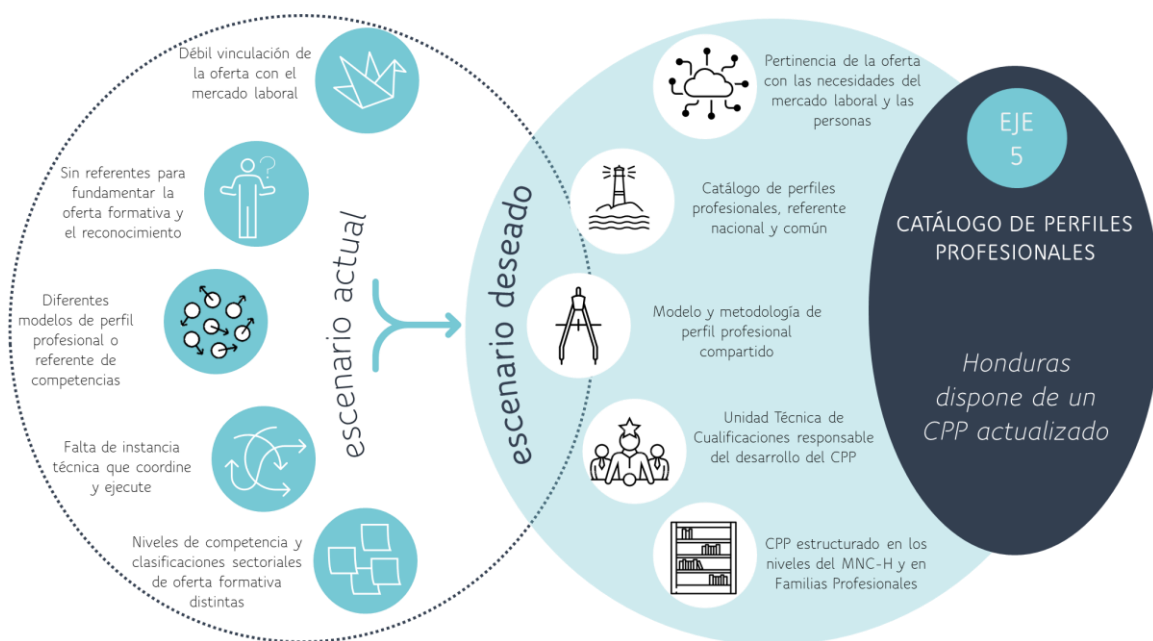


Ilustración 11 Escenario actual y escenario deseado en desarrollo del catálogo de perfiles profesionales

Escenario actual

Honduras enfrenta al reto de articular y vincular la educación formal, no formal e informal con las necesidades de capacitación de las personas a lo largo de su vida productiva y dar respuesta a los cambios en el trabajo, en un contexto de internacionalización cultural y económico.

A inicios de 2020 se decidió iniciar con el desarrollo del CPP como elemento estructurante del sistema que permitiera crear espacios de articulación entre la administración educativa, la administración laboral y los sectores productivos. En este sentido ha habido importantes avances:

La estructura vertical en los nueve niveles del MNC-HN ha sido revisada y se han realizado ajustes en la correspondencia de los niveles con las titulaciones y certificaciones de educación y formación técnico profesional. Con respecto a la estructura horizontal del CPP se ha trabajado y consensado una propuesta de 26 familias profesionales después del análisis de los clasificadores nacionales de actividades económicas y de ocupaciones, así como de un estudio comparativo con la estructura de familias profesionales de otros países.

La naturaleza del CPP como referente nacional y común para la EFTP ha requerido el diseño de un modelo de perfil profesional que respondiera a las necesidades de cualificación de la población

y que las instituciones pudieran asumir como propio para fundamentar la construcción de sus planes y programas de EFTP. Se ha diseñado una metodología específica basada en el análisis funcional que responde al modelo de perfil profesional propuesto. Además, esta propuesta de modelo de perfil profesional y su metodología de diseño cuentan con una experiencia piloto amplia y participativa en tres de las 26 familias profesionales del CPP. También se ha realizado la aplicación de *los primeros perfiles profesionales* como base para construir la primera oferta formativa asociada al CPP, en concreto en la Educación media (BTP).

Eje Estratégico 5		DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS						
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Linea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE5.1. Dotar al país de un Marco Nacional de Cualificaciones, como referente común y nacional de competencias con base para la armonización de ofertas formativas y el reconocimiento de experiencia profesional, alineado al Clasificador Nacional de Ocupaciones.	R5.1 Oferta formativa armonizada, conforme al Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTPH.	No. De oferta armonizada conforme al MNCEFTP.	65	28	28	28	28	UTC, Instituciones educativas y de formación.
OE5.2. Disponer de un CPP con perfiles desarrollados en todas sus familias profesionales y niveles de competencia para fundamentar la oferta formativa de EFTP y los procesos de evaluación y certificación de competencias	R5.2. Catálogo de PP aplicados por la Unidad responsable de la evaluación y certificación de competencias laborales, con criterios de calidad y alineada al MNC y al modelo de CPP.	Oficializado e Implementado el Catálogo de PP.	0	1	1	1	1	UTC, Instituciones educativas y de formación.
O5.3 Normar y facilitar la movilidad entre los distintos niveles formativos, de acuerdo a los componentes del subsistema EFTP y MNC EFTPH.	R5.3. Trayectorias formativas ordenadas, mejoradas y articuladas al modelo curricular, las ofertas formativas, la estructura en los niveles del MNC y CPP.	Diseñadas e implementadas las trayectorias formativas basado en el MNC EFTP y CPP.	0	4	5	7	10	UTC, Instituciones educativas y de formación.
O5.3 Asegurar la participación activa de los sectores productivos en la elaboración del CPP.	R5.4. El SEFTP ha avanzado en la articulación con los sectores productivos y en garantizar su participación en el CPP a través de la constitución, operación y mantenimiento de Comités Técnicos Sectoriales.	No. De sectores participantes en el CPP y CTS.	0	4	5	7	10	UTC, Sectores productivos.

EJE 6: REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA

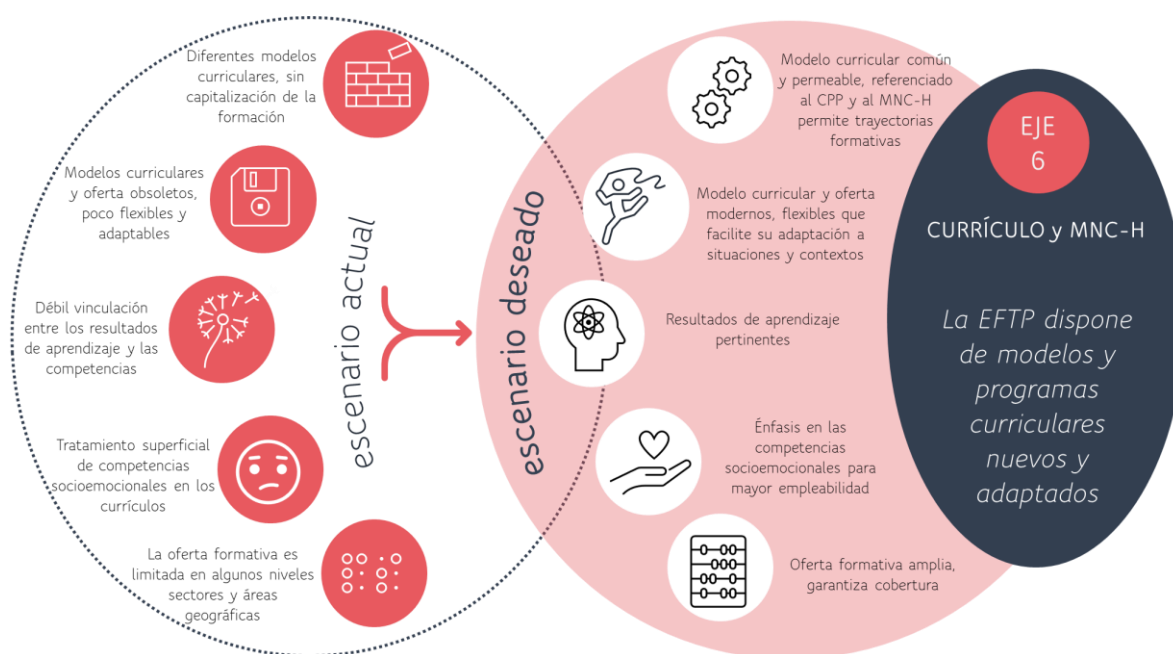


Ilustración 12 Escenario actual y escenario deseado en modelo curricular

Escenario actual

Actualmente el sistema educativo nacional no cuenta con un modelo curricular que articule las diferentes ofertas formativas en cada uno de los componentes (formal, no formal e informal). Aunque en general todas las instituciones mencionan en sus reglamentos que los programas formativos deben considerar las necesidades productivas del país, la forma de identificarlas y expresarlas o incluirlas en los planes de estudio varían.

En este ámbito se han realizado avances, y así con una lógica de continuidad de la aplicación piloto del modelo y metodología de perfiles profesionales, se ha elaborado y testado una metodología para la definición de una de las ofertas formativas del SNEFTP, en concreto la metodología para la definición de los bachilleratos técnicos profesionales a partir de perfiles del CPP. La aplicación se ha realizado en la familia profesional de Agroindustria (AGIN) con una amplia participación de expertos del sector educativo y productivo y se está en proceso para su implementación. Este trabajo ha supuesto la revisión del modelo curricular del Bachillerato Técnico (BT) y la creación de un BT nuevo adecuado a las demandas del sector productivo y adaptado al MNC-H. Está prevista la construcción de otros planes de formación basados en los perfiles profesionales nuevos de la familia profesional de Instalación, mantenimiento y refrigeración (INMR) en el ámbito de la Educación no formal y de Hostelería y turismo (HOTU).

Los grupos focales de esta política han expresado el deseo de que exista un modelo de referencia común como base para el desarrollo curricular, salvaguardando la libertad de cada institución para incluir un valor agregado en áreas de interés institucional o como referencia a su naturaleza. Esto guarda total coherencia con el MNC-H. La flexibilidad en el diseño curricular facilitará su revisión y constante adaptación a los cambios en los perfiles profesionales y asegurará que los resultados de aprendizaje son pertinentes. Los procesos de evaluación de los propios planes de formación adquieren mayor relevancia si cabe en la formación por competencias como garantes de la correspondencia entre los resultados de aprendizaje y las competencias necesarias en los sectores productivos.

Otro de los elementos clave lo constituye la incorporación de las competencias socioemocionales y otras de tipo transversal que facilitan mayor empleabilidad a los estudiantes. Además, las prácticas profesionales y las pasantías son indispensables en los desarrollos curriculares, como validadoras en contextos reales de las competencias adquiridas en los centros de formación.

El próximo paso consiste establecer el modelo curricular de cada una de las distintas instituciones para su adaptación al CPP y la MNC-H. Este nuevo modelo ha de respetar entre otras cuestiones la adecuación a los niveles del MNC-H, la incorporación de las ofertas a la estructura de familias profesionales del CPP o el establecimiento del curricular en términos de resultados de aprendizaje.

Además, en la lógica de la transparencia y el aprendizaje a lo largo de la vida, se deberán establecer los instrumentos de reconocimiento, convalidación y homologación entre los títulos, certificados, diplomas de los distintos niveles que permitan la transferencia de resultados de aprendizaje y la progresión en los itinerarios, siendo este un aspecto fundamental del desarrollo del MNC-H.

Todo lo anterior ha de ir unido con un incremento de la oferta de EFTP con programas de aprendizaje atractivos, innovadores e inclusivos que redunde en la ampliación del número de beneficiarios, consiguiendo así un mayor grado de cobertura.

Eje Estratégico 6		REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA						
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Linea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE6.1. Definir y aprobar un modelo curricular de cada una de las ofertas formativas (títulos, certificados) del SEFTP que responda al CPP y la MNC-H para asegurar su calidad y facilitar la comparabilidad entre ellas	R6.1. Ajustados los modelos curriculares y capacidades técnico pedagógicas de las instituciones para sus distintas ofertas formativas y modalidades flexibles, armonizadas y referenciadas al CPP y la MNC-H	Modelos curriculares ajustados.	3	3	3			UTC, SEDUC, INFOP, IES
OE6.2. Diseño y Rediseño de las ofertas formativas en las instituciones, incorporando modalidades flexibles y compatibilizadas al nuevo modelo curricular definido y demanda de los sectores productivos.	R6.2. Mejorado la inserción laboral de los graduados provenientes de las ofertas formativas asociadas a las cualificaciones demandadas por los sectores productivos.	Porcentaje graduados / certificados insertados en el mercado laboral	0	10%	10%	10%	10%	UTC, SEDUC, INFOP, IES
OE6.3 Normar y facilitar la movilidad entre los distintos niveles formativos, de acuerdo a los componentes del subsistema EFTP y MNC EFTPH.	R6.3 Trayectorias formativas ordenadas, mejoradas y articuladas al modelo curricular, las ofertas formativas, la estructura en los niveles del MNC y CPP.	No. De trayectorias formativas diseñadas.	0	5	5	5	5	UTC, SEDUC, INFOP, IES

EJE 7: IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA

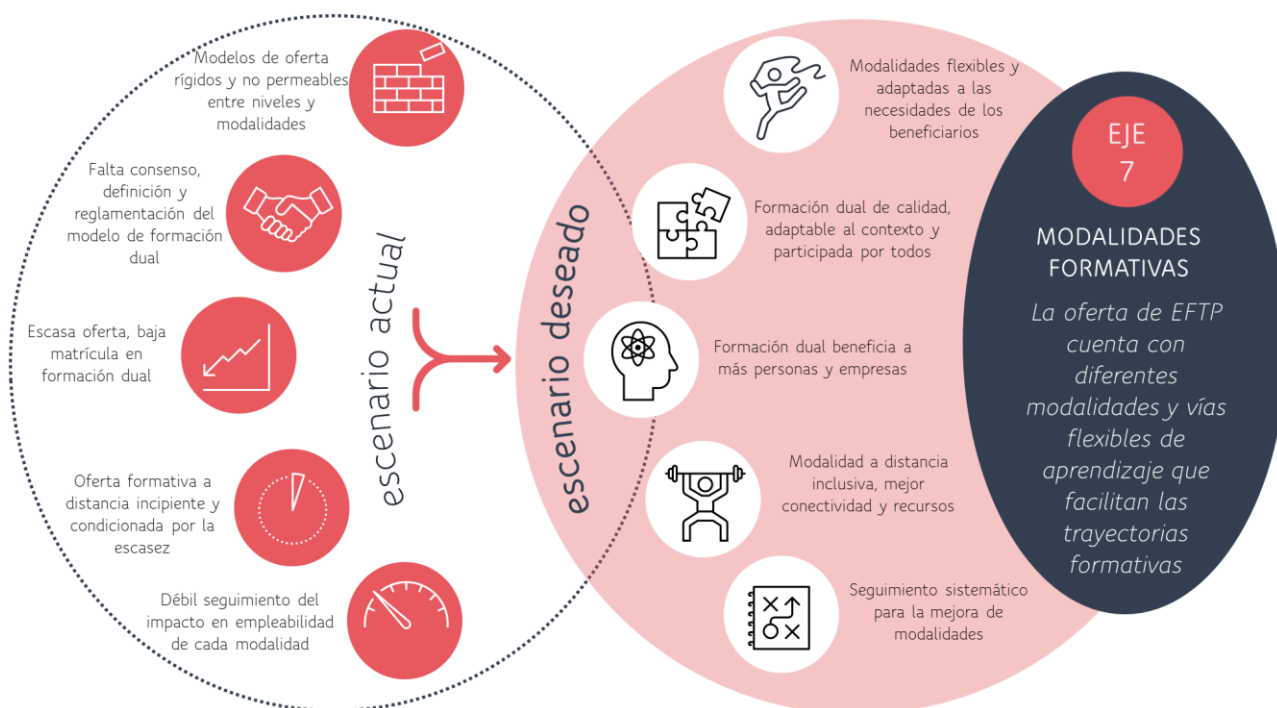


Ilustración 13 Escenario actual y escenario deseado en nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje

Escenario actual

Existe un alto grado de consenso en la necesidad de definir y reglamentar un modelo de formación dual para el país adaptado a la realidad de las empresas y de las instituciones hondureñas de EFTP, que esté consensuado por todos los agentes y que se diferencie de las prácticas formativas y de las pasantías.

En Honduras existe el contrato de aprendizaje y la figura de aprendiz, que define incluso la obligatoriedad de determinado número de aprendices en las empresas, si bien lo establecido en este marco normativo no se ha llevado a la práctica. En todo caso esta normativa no contempla cuál es la relación entre las competencias adquiridas por las personas en el seno de la empresa y la oferta formativa del actual SEFTP, dejando la certificación de esa formación en manos del empresario y sin que esta tenga un reconocimiento oficial en ninguna etapa educativo o formativa “*el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria*”. Además, este marco legal precisaría para su aplicación de un desarrollo reglamentario que concrete determinadas condiciones del aprendiz en la empresa que actualmente quedan indefinidas. Este marco legal, requiere un reglamento emitido por un órgano rector, que contenga las condiciones del aprendiz en la empresa, que en la actualidad están indefinidas.

Por otra parte, para contar en el país con un modelo de EFTP dual se detectan otras necesidades como la sensibilización de las empresas, la orientación del alumnado o la formación de tutores e instructores, cuestiones que en este momento no se encuentran cubiertas.

En relación con la flexibilización de EFTP y nuevas modalidades oferta cabe destacar que el modelo actual es bastante rígido y denota ausencia de permeabilidad (pasarelas de la formación) entre los distintos niveles y modalidades. Por su parte la oferta de formación a distancia se encuentra en un estado embrionario condicionada por la escasez de infraestructuras, contenidos y recursos y problemas de conectividad, así como por insuficientes destrezas en el uso de las TIC por parte de los usuarios y necesidad de mejora en los protocolos de seguridad de la información y los datos.

Por último, de debe poner atención a las nuevas formas de aprendizaje a través de cursos de corta duración, a menudo en el ámbito digital, y ponerlos en valor en el sistema a través de micro credenciales.

Eje Estratégico 7	IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
E 7.1. Construir y normar el modelo de formación dual del país e impulsar su desarrollo con la participación de todos los agentes implicados como elemento de mejora de la empleabilidad especialmente de los jóvenes.	R7. 1. Definido un Modelo de Formación Profesional Dual, normado, consensuado y adaptado a diferentes contextos, por medio de multimodalidades, acorde a las necesidades regionales y articulado a los sectores productivos.	Modelo de formación profesional dual definido	0	1				CES, CNE

EJE 8: FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTROS

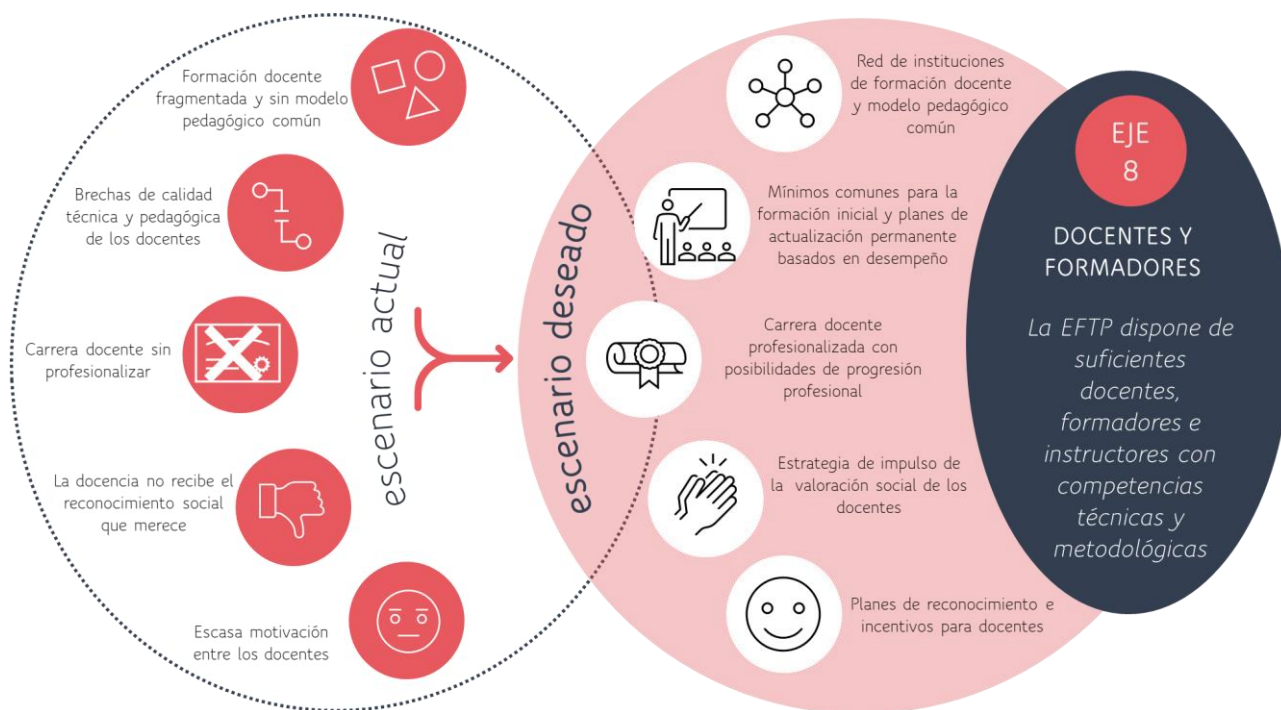


Ilustración 14 Escenario actual y escenario deseado en los docentes y formadores

Escenario actual

El Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030 señala como uno de los retos del sistema educativo la formación inicial y permanente de docentes, así como la profesionalización de la carrera docente.

Hasta el año 2016, operaron en el país 15 instituciones formadoras de docentes (Escuelas Normales) sin constituir un sistema, resultando una formación docente fragmentada no sólo en el aspecto institucional sino, también, en el modelo pedagógico. La normativa de la Ley Fundamental de Educación exige nivel de licenciatura a quienes ingresen al servicio docente a partir del año 2018, las antiguas Escuelas Normales han dejado de formar docentes en el nivel medio y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) ha pasado a formar docentes para los niveles de Educación Pre Básica, Básica y Media, en el caso de la última la formación docente se concentra en los departamentos de educación Técnica Industrial, Matemáticas, Comercial, Salud y Nutrición, es importante que se dinamice la oferta de manera prospectiva, acorde a las demandas sectoriales.

Además de la Ley Fundamental de Educación, se han desarrollado otras normativas, como el Reglamento de Formación Inicial de Docentes, (2014) y el Reglamento de Evaluación Docente (2014). Este última define de forma breve y genérica los que son los estándares de desempeño docente y la SEDUC ha venido aplicando desde 2016 evaluaciones de desempeño docente. La carrera docente en el sistema de educación formal (niveles prebásicos, básico y media) está regulado por el Estatuto del Docente Hondureño y los docentes de BTP deben reunir el perfil establecido en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, siendo nombrados mediante concurso de selección. La Ley de Evaluación, Certificación, Acreditación de la Calidad y Equidad de la Educación regula la certificación de competencias a docentes que no cumplan el perfil del Manual y además pueden someterse a cursos de profesionalización docente, lo que conlleva a tomar decisiones para invertir en la formación docente para atender de manera oportuna a las necesidades identificadas.

Por su parte, el INFOP dispone de un programa para la formación inicial de sus docentes y está impulsando una escuela de formación inicial especializada y permanente para instructores de la formación técnica profesional. La UNAH, cuenta con un proceso de ingreso a la profesión académica a través de criterios de grados, titulaciones y pertinencia académica en cada departamento. Además, se cuenta con el Programa de desarrollo profesional docente, con un subcomponente específico para los profesores en educación formación técnica Superior. En el caso de la UPNFM, realiza la formación docente en las áreas de Mecánica industrial, Electricidad, Electrónica, Madera, Informática, Salud y nutrición, contaduría y Finanzas, actualmente se encuentra desarrollando otras áreas para satisfacer la demanda del mercado educativo.

Existe un consenso en que es necesaria la mejora de la calidad de la los docentes, formadores e instructores de la EFTP y la profesionalización de la carrera docente, dentro de un dispositivo que refleje la articulación del propio SEFTP y que establezca unos mínimos comunes para la preparación inicial (competencias docentes genéricas en todos los niveles y otras específicas por nivel), la actualización permanente, la evaluación docente y también la certificación de los que ejercen sin formación inicial, que deben tener la oportunidad de reconocer sus competencias. En este último caso y en el plano de la educación no formal, el desafío es más complejo, debido a que hoy trabaja una gran cantidad de educadores que no han recibido una formación especializada y que, gradualmente deberán pasar por procesos de certificación de sus capacidades pedagógicas, teniendo como horizonte la profesionalización de este segmento. Además, se detecta la necesidad de impulsar la valoración social de la profesión docente para frenar la creciente caída en el ingreso en las instituciones de formación y aumentar la motivación de los docentes mediante planes de reconocimiento e incentivos.

Eje Estratégico 8	FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE8.1 Articular con el Subsistema de formación docente inicial y permanente, los procesos de selección y profesionalización que aseguren la calidad de la enseñanza.	R8.1 Elevada la calidad de la enseñanza, con procesos de selección y profesionalización adecuados a las necesidades y contextos institucionales de cada componente.	No. De mecanismos de procesos de selección y profesionalización articulados, actualizados y aplicados para la EFTP.	0	0	3	3	3	UTC, Instituciones Educativas: SEDUC, INFOP, IES
OE8.2 Desarrollar mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente, conforme a un marco de perfil docente / formador / instructor requerido para cada componente del subsistema.	R.8.2 Certificadas y reconocidas las competencias del perfil docente / formador / instructor para cada componente del subsistema, que permita el estímulo vocacional de profesión docente, la movilidad y trayectoria profesional dentro de la esto.	Número de docentes / formador / instructor, certificados.	115	0	85	85	85	UTC, Instituciones Educativas: SEDUC, INFOP, IES
	R.8.3 Diseñados e implementados los mecanismos de actualización docente, articulados con el Subsistema de formación inicial y permanente, por medio de modelos activos de enseñanza.	No. De docentes formados en modelos activos de enseñanza.	0	1600	1600	1600	1600	UTC, Instituciones Educativas: SEDUC, INFOP, IES
	R.8.4 Equipos directivos capacitados en modelos innovadores y efectivos en la gestión institucional.	No. De personal capacitado.	0	100	100	100	100	UTC, Instituciones Educativas: SEDUC, INFOP, IES

EJE 9: FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)

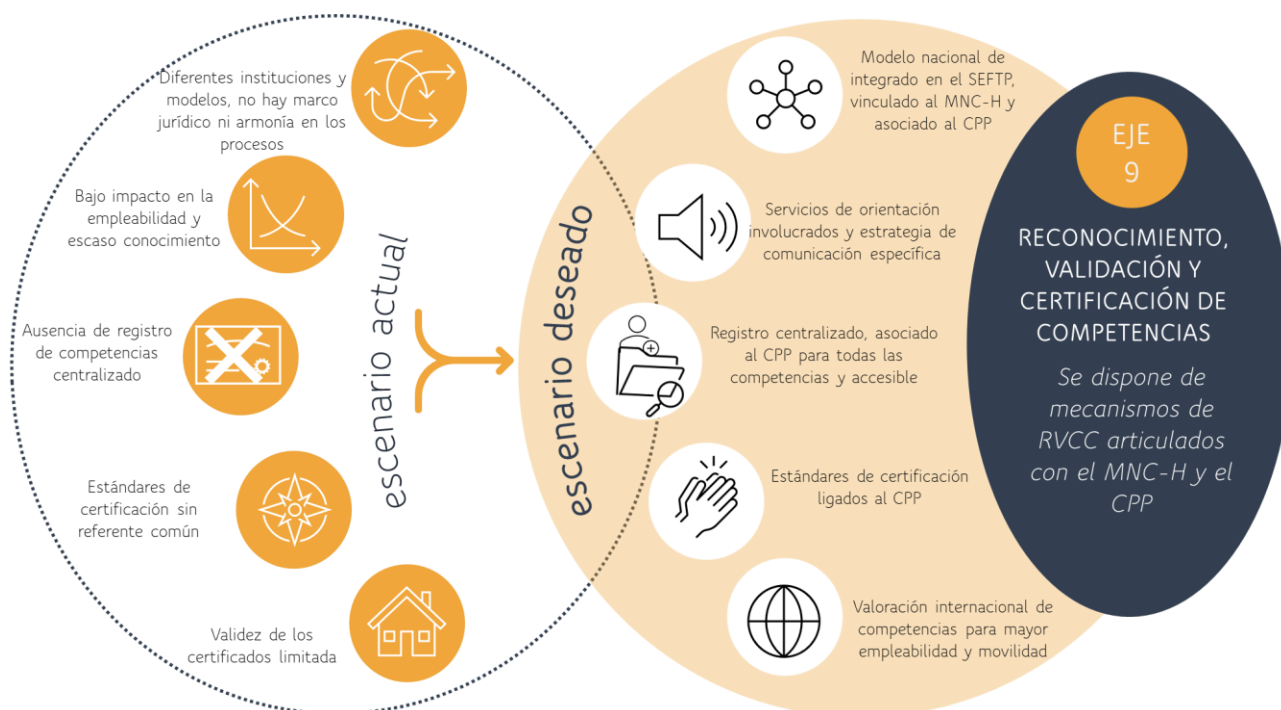


Ilustración 15 Escenario actual y escenario deseado en reconocimiento, validación y certificación de competencias

Escenario actual

El Marco Nacional de Cualificaciones de 2018, en su capítulo IX, indica que es necesaria la institucionalización de una política pública inclusiva de reconocimiento, validación y certificación de todas las formas de aprendizajes para el acceso y movilidad a lo largo y ancho de la vida.

Hasta ahora, varias son las instituciones con experiencia en el RVCC de experiencia laboral:

- INFOP, desde 2001, disponen de procedimientos compartidos con la Red de Institutos de Formación Profesional (REDIFP). La meta anual es de 2.000 personas atendidas por el RVCC, con un acumulado de 10.000 trabajadores en los últimos 5 años.
- El Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) cuenta con más de 30 años de experiencia en RVC y procedimiento estandarizado. En los últimos años, han certificado aproximadamente a 5.000 personas.
- La Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO) también ha llevado adelante experiencias a través de la Norma Técnica de Certificación de Personas por Competencias de la CONEANFO.

Existe la percepción de que el reconocimiento no ha alcanzado aún el impacto esperado y que en general los empleadores desconocen su valor. La validez de los certificados emitidos es limitada y es evidente la necesidad de un marco jurídico y de una armonización de los procesos. Parece necesario involucrar en mayor medida a los servicios de información y orientación laboral y al sector empresarial. Existe consenso en que la UTC pueda tener un rol de coordinación, diseño de instrumentos, acreditación de centros y registro centralizado de las competencias obtenidas mediante el proceso de RVCC y que los estándares de certificación estén ligados al CPP.

Hay una mirada hacia el exterior, en busca de referentes internacionales como Chile, México o Colombia con el fin de ampliar la movilidad de los trabajadores mediante una certificación reconocida más allá de las fronteras. La idea de llegar a acuerdos de homologación binacionales o plurinacionales de los sistemas nacionales de certificación de competencias laborales, que les permita valorizar internacionalmente sus competencias laborales está sobre la mesa.

Eje Estratégico 9		FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)						
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE9.1 Definir, aprobar y operar un modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales, actualizado, integrado en el SEFTP, vinculado al MNC-H y asociado al CPP.	RE9.1 Definido el modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales y acreditado un centro evaluador de competencias, avalado por un Sistema Internacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Modelo nacional de reconocimiento de competencias definido e implementado.	0	1				UTC
	RE9.2 Mejorada la inserción laboral, con especial atención a los migrantes retornados con competencias laborales certificadas.	% de Inserción laboral de personas certificadas	0	0	0	0	5%	UTC
		Acreditado el Centro Evaluador de Competencias Laborales.	0	1	1	1	1	UTC
OE9.2 Diseñar y actualizar el MNC-EFTP y CPP, vinculado a un registro nacional de competencias técnico profesionales	RE9.3 Diseñada la normativa, instrumentos y mecanismos para la implementación del MNC-EFTP y CPP.	No. de documentos de normativa definidos y mecanismos de actualización	2	2	2			UTC
	RE9.4 Articulado el registro nacional de competencias técnico profesionales con el observatorio prospectivo de mercado laboral.	Registro nacional de competencias técnico profesionales actualizado	0	1	1	1	1	UTC

EJE 10: IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL

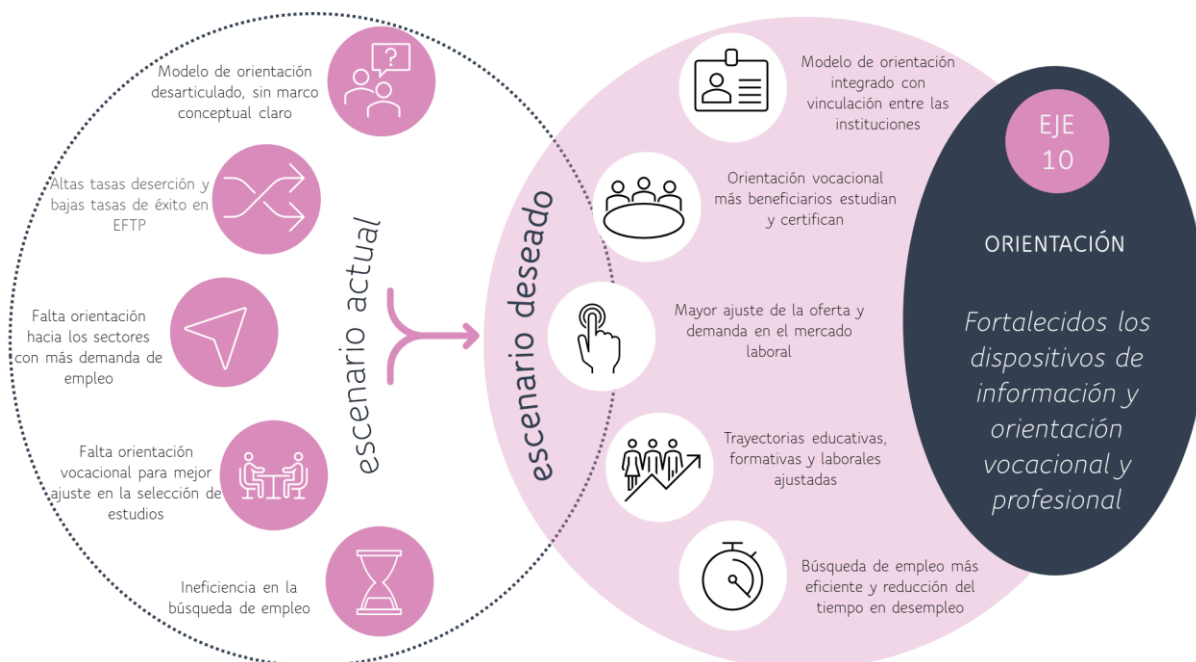


Ilustración 16 Escenario actual y escenario deseado en orientación vocacional y profesional

Escenario actual

Actualmente se presta el servicio de orientación, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. En el ámbito educativo, la SEDUC y las universidades ofrecen orientación vocacional a sus estudiantes; en el ámbito de la formación no formal, el INFOP ofrece también este servicio a través de su Departamento de Orientación. El Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET), dependiente de la Secretaría de Desarrollo Económico, la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación No Formal (CONEANFO) y el Instituto Nacional de la Juventud (INJ) son otras instituciones que ofrecen servicios de orientación.

En el ámbito laboral, corresponde al Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) este servicio a través de la plataforma informática Empléate y la red de Centros de Empleo y Oportunidades (CEO) del SENAEH ubicados en puntos estratégicos del país. Su responsable es el Servicio de Orientación Laboral del Departamento de Servicios de Empleo y se presta a través del Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEO del territorio y las Mesas Técnicas de Empleo. En cuanto a las cifras, entre 2016 y 2019, 116.686 personas están registradas en la plataforma Empléate, de las cuales el 45,4% son mujeres. Los buscadores de empleo son mayoritariamente jóvenes desempleados entre 28 y 29 años, lo que significa que el desempleo se concentra fuertemente en este segmento de la población.

Parece evidente la necesidad de integrar la orientación que se presta en el ámbito educativo y la que se presta en el ámbito laboral, según un enfoque de orientación permanente a la persona como derecho, a lo largo de toda su vida y de manera articulada independientemente de su edad, nivel educativo y condición laboral en que se encuentre. Para ello es necesario establecer un sistema integrado desde la administración educativa y laboral, utilizando las estructuras existentes y adaptándolas a la naturaleza integral del servicio. La revisión del marco conceptual de la orientación es fundamental, considerando que la orientación profesional es una dimensión de la orientación educativa, parece importante ampliar la conceptualización e integrar la orientación vocacional.

Eje Estratégico 10		IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL						
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE10.1. Definir un modelo nacional de orientación vocacional y profesional, para promover adecuadamente de la elección de carrera u oficio, en coherencia con la aptitud de la persona y necesidades productivas del contexto.	RE.10.2 Definido e implementado un Modelo de orientación relacionado con los sectores productivos e instituciones de educación técnica y formación profesional, para facilitar la inserción laboral.	Modelo de orientación vocacional definido	0	1	1	1	1	UTC, Instituciones Educativas: SEDUC

EJE 11: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP

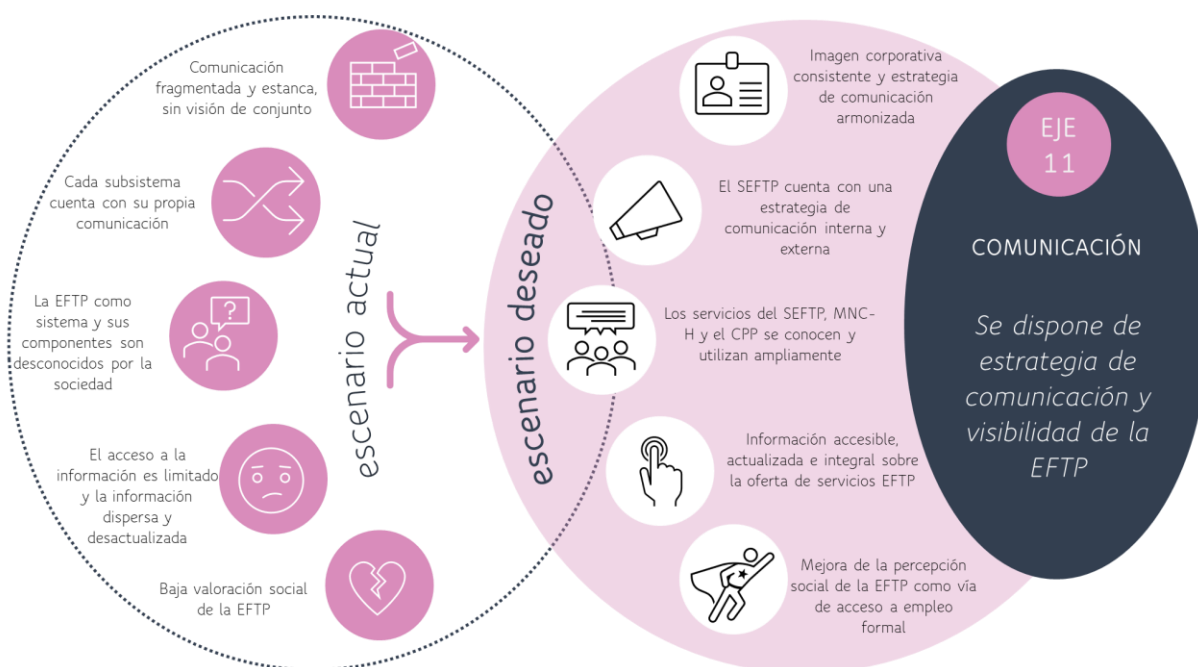


Ilustración 17 Escenario actual y escenario deseado en la comunicación y mejora del atractivo de la EFTP

Escenario actual

Actualmente la comunicación de los servicios de EFTP se produce de manera fragmentada por parte de las instituciones. La disponibilidad de una estrategia de comunicación de la EFTP será muy beneficiosa para la proyección de una imagen corporativa consistente y la comunicación de los servicios de forma articulada con las instituciones responsables.

La UNAH dispone de una política de comunicación enmarcada en un Plan Organizacional de Desarrollo que proyecta la identidad institucional y dispone de la Dirección General de Comunicación Estratégica DIRCOM, unidad que define y ejecuta la política de comunicación corporativa.

La SEDUC dispone en su organigrama de la unidad de apoyo de Comunicación y Prensa, dependiente directo del Despacho Ministerial, encargada del Protocolo de Comunicación para fortalecer la imagen institucional y el posicionamiento de su cultura organizacional; diseñar y ejecutar la estrategia de comunicación; elaborar y ejecutar el programa anual de publicaciones informativas; coordinar la labor desarrollada por la oficina de transparencia; analizar y evaluar la información difundida por los medios de comunicación en relación con la educación.

El INFOP dispone en su organigrama de la Unidad de Relaciones Públicas y la UPNFM el área de Protocolo y Ceremonial.

La STSS dispone en su organigrama de la Unidad de Comunicación Institucional.

Por otra parte, mejorar la valoración social de la EFTP es un proceso complejo que requiere de un cambio cultural profundo. Gran parte de este se producirá como efecto de la mejora de la calidad de los servicios que el SEFTP ofrece a la sociedad, pero también es necesaria la concurrencia de una estrategia comunicativa enfocada en mejorar su percepción, aumentar el atractivo de la oferta formativa y, en definitiva, incrementar el número de beneficiarios.

Eje Estratégico 11	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE11.1. Definir y aprobar una estrategia nacional e imagen social/ comunicacional del SEFTP.	RE.11. Informada la ciudadanía en general, acerca de la oferta de servicios del subsistema y los beneficios de la EFTP en la sociedad.	Estrategia de comunicación diseñada	0	1	1	1	1	Instituciones Educativas: SEDUC, INFOP, Instituciones de Educación Superior, Coneanfo

EJE 12: INNOVACIÓN APLICADA EN EFTP, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, Y EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO

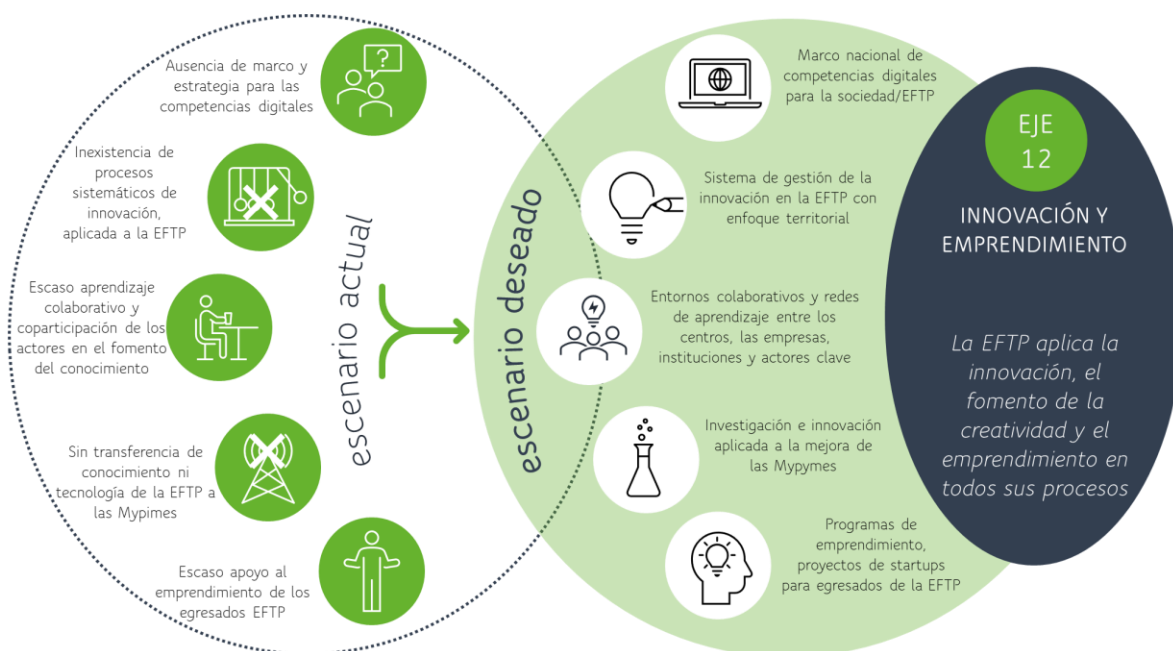


Ilustración 18. Escenario actual y escenario deseado en la innovación y el emprendimiento aplicados a la EFTP

Escenario actual

En el país no existe una estrategia específica definida para el fomento de la innovación en el ámbito de la EFTP ni mecanismos reales que sean operativos si bien ha habido diversas experiencias en sus diferentes niveles, algunas de ellas auspiciadas por la cooperación internacional.

Dentro del contexto actual de ciencia y tecnología en Honduras, es el Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación, IHCIETI, quien lidera la materia y pretende ser el punto focal que facilite y promueve la interacción y la colaboración entre el gobierno, la academia y la industria, y el acercamiento de instituciones e individuos que producen y difunden ciencia y tecnología, con usuarios y socios cooperantes potenciales. Así la vinculación de EFTP con ese Instituto podría dinamizar y fortalecer este eje de innovación.

Por otra parte, en el ámbito universitario, existe el Sistema de Investigación Científica y Tecnológica en la Educación Superior de Honduras (SISES 2016) y el Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica SISEA, que contempla las funciones de innovación.

En relación con el nivel de digitalización del país, según el Índice de Adelanto Tecnológico del Programa de las Naciones Unidas, Honduras ocupa la posición 61 de 72 estudiados, muy cerca de los llamados países marginados. De acuerdo a la Agenda Digital Honduras 2014-2018, el porcentaje de población hondureña con acceso a Internet está muy debajo comparado con países como Costa Rica y El Salvador. Además, la brecha digital entre el área urbana y rural es significativa con una gran diferencia en el número de hogares que posee una computadora entre una y otra por lo que el riesgo de generar exclusión tecnológica es un factor a considerar para la definición de estrategias para la oferta educativa en línea.

Cabe señalar que el Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030 identifica entre los retos del sistema educativo⁶ hondureño, potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, adaptar las modalidades pedagógicas a los nuevos espacios de aprendizaje, ampliar la cobertura de acceso a internet e infraestructura complementaria, así como en la enseñanza de la asignatura de informática y fortalecer la formación especializada puesta al servicio del sistema productivo y social, además de la investigación básica y aplicada indicando que parte importante de la transformación del sistema educativo descansa en la innovación, la ciencia, la tecnología, el emprendimiento, la formación permanente, la escuela abierta y la información.

En relación con el emprendimiento Honduras cuenta con una Mesa técnica de emprendimiento y una Estrategia de fomento al emprendimiento coordinada por la Secretaría de Desarrollo Económico, con una serie de ejes entre los que se encuentra la educación y también la sostenibilidad. Por otra parte, el Gobierno ha lanzado recientemente un programa de “Alianzas Estratégicas a favor del Emprendimiento Femenino en Honduras” patrocinada por el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE). Asimismo, se desarrolla el programa Se Emprende, como una Secretaría de Estado quienes, en coordinación con el INFOP, impulsan capacitación y formación profesional a los emprendedores potenciales del país.

⁶ Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030, apartado 2. Retos, visión y áreas estratégicas, ítem 2.1.5 quinto reto.

Eje Estratégico 12	INNOVACIÓN APLICADA, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, EL EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO Y LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EFTP							
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE12.1 Establecer redes de investigación, innovación, emprendimiento para la transferencia tecnológica entre los Centros de formación y profesionalización de los distintos componentes del subsistema, sectores productivos, gremiales y otros actores claves.	RE12.1 Creadas redes de investigación, innovación y emprendimiento que articule los Centros de la EFTP.	Número de redes de investigación, innovación y emprendimiento creadas.	0		2	2	2	IHCIETI, Instituciones educativas y formadoras
OE12.2 Articular los fondos de investigación que permitan desarrollar en proyectos para mejorar la competitividad de los sectores productivos y sociales.	RE12.2 Proyectos de investigación, innovación y emprendimiento desarrollado por Docentes, formadores y estudiantes de la EFTP	Número de proyectos colaborativos interinstitucionales e intersectoriales	0	2	4	6	8	IHCIETI, Instituciones educativas y formadoras
OE12.3 Apoyar las instituciones de formación en la gestión de fondos, para la creación de emprendimientos, orientados a la innovación.								
OE12.4 Recopilar y divulgar buenas prácticas (BP) de investigación, innovación y transferencia tecnológica a la sociedad.								

EJE 13: EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP

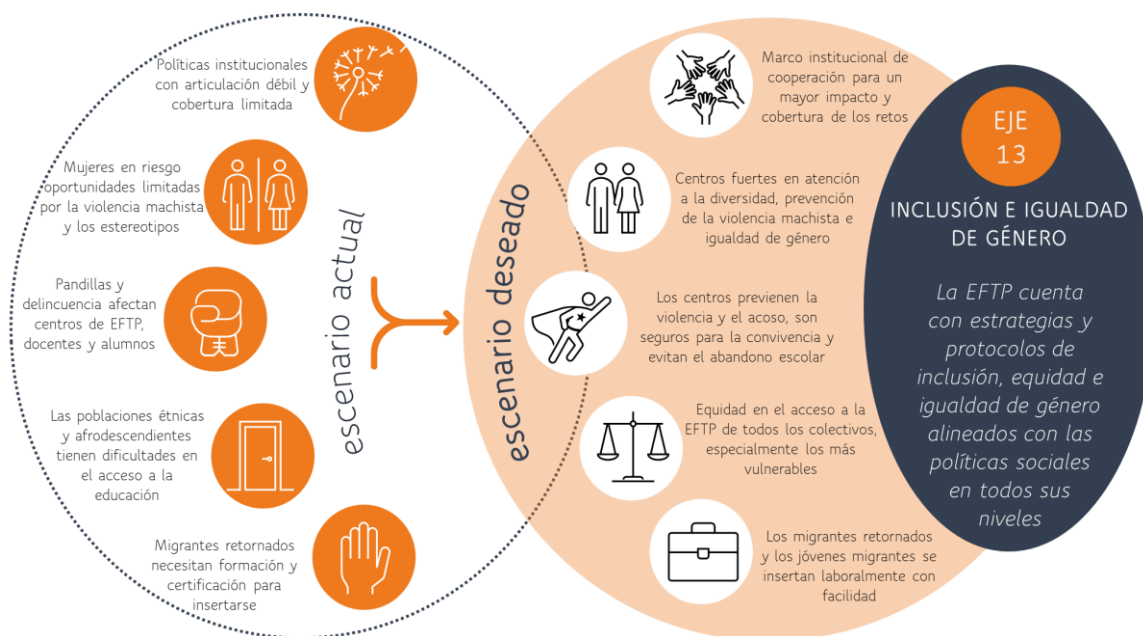


Ilustración 19. Escenario actual y escenario deseado en equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP

Escenario actual

En Honduras, donde la pobreza alcanza a más del 60% de los hogares, el reto de la equidad y la inclusión es sumamente complejo y tiene que ver con diversas políticas públicas, sectores e instituciones. El colectivo pobre y con necesidad de ser apoyado es la mayoría de la población y la cobertura de los servicios de EFTP es limitada, por lo que la demanda de servicios y de apoyos supera con mucho la capacidad de la oferta.

Los retos que la EFTP enfrenta para contribuir con la cohesión social tienen que ver no solo con la pobreza y la falta de cobertura, también con las desigualdades de género, la violencia, las minorías, las personas con discapacidad, los migrantes retornados y todas aquellas situaciones sociales de especial dificultad.

En cuestión de género, si bien el país ha realizado avances notables persisten brechas que tienden a estancarse. La violencia machista y los estereotipos de género conllevan que las mujeres tengan mayor riesgo de ser víctimas de la violencia y con menores posibilidades de ejercer sus derechos.

Por otra parte, la situación de en las instituciones educativas y formativas está seriamente afectada por la existencia de pandillas, el crimen organizado, la delincuencia común, lo cual hace que las cifras de violencia alcancen cifras alarmantes. A pesar de la disponibilidad de

protocolos y reglamentos, los responsables de centros, los docentes e instructores se encuentran diariamente con sucesos de acoso y violencia, con desconocimiento o falta de capacidades para actuar. Estas situaciones inducen al ausentismo y la deserción escolar.

En relación con las poblaciones étnicas y afrodescendientes es una realidad que presentan menores tasas a la cobertura nacional en el sistema educativo y que las brechas de acceso son mayores sobre todo en educación media.

Se suma a este panorama, los efectos de una población migrante retornada que busca entre otras soluciones, obtener alguna formación para poder insertarse en el mercado de trabajo.

No obstante, todas las instituciones de EFTP desarrollan estrategias en el ámbito la inclusión y la convivencia en cada uno de los subsistemas, pero no se cuenta con un espacio para alinear planes e intervenciones y donde compartir información, pues el tema se maneja a nivel interno de cada una. Además, se pone de manifiesto una carencia importante de registros e información que permitan el manejo público de este asunto de forma certera.

En el caso de la UNAH el modelo educativo incluye grupos minoritarios y tiene un programa específico para alumnado con discapacidad “Programa de Servicios a Estudiantes con Necesidades Especiales” (PROSENE). La UNAH cuenta con el **Instituto** Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS), con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación, que incluye una Unidad de género, además de un Comisionado de DDHH, encargado de ventilar toda situación o problemas de relacionamiento entre estudiantes y, docentes.

La SEDUC ha aprobado a finales del 2019 la Política de educación inclusiva que incluye medidas para personas con discapacidad, necesidades educativas individuales y talentos excepcionales, niñas, niños y adolescentes en condición de vulnerabilidad, mujeres en condición de vulnerabilidad, población LGBTI+, pueblos indígenas y afro hondureños, población de migrantes/desplazados, personas privados de libertad. Además, cuenta con la Estrategia Nacional de Prevención y Seguridad Escolar 2019-2022 y su correspondiente Plan de implementación. De especial interés en este asunto, por la información que aporta, es la investigación llevada a cabo en 2015 sobre comportamiento, género, violencia y acoso en los centros educativos con resultados preocupantes.

Por su parte el INFOP aplica mecanismos para mantener a los aprendices vulnerables, ya sea por razones de economía o discapacidad, pues en caso contrario se ha demostrado que el abandono es elevado. Según registros de esta institución el 96% de los aprendices proviene de familias con menos de un salario mínimo de ingresos mensual, verdaderamente pobres, de escasos recursos. En relación con el acoso o violencia el INFOP cuenta con un dispositivo para crear una comisión ad hoc cuando surgen casos, además de un reglamento interno que regula el comportamiento entre aprendices y la relación instructores y aprendices. En caso de menores de edad, hay un protocolo especial para trabajar con los padres de familia.

Ya en relación con las políticas nacionales que impactan especialmente en este tema, casi todas referenciadas en la parte inicial de este documento, cabe destacar:

- EL Plan Estratégico del Sector Educación (PESE) 2018-2030

- La Política Nacional de la Mujer, II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 y la Ley equidad de género. La institución responsable de estas políticas es el Instituto Nacional de la Mujer (INAM)
- La Política de Educación Inclusiva Honduras 2019, ya mencionada.
- La Política Nacional de Prevención de Violencia Hacia la Niñez y Juventud en Honduras. En concreto esta política prevé:
 - institucionalizar los protocolos de actuación y derivación de delitos.
 - Institucionalizar protocolo de Convivencia en centros educativos para el abordaje de la prevención de violencia.
- La Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social de la población de Honduras.
- La Política de Protección Social.

Estas políticas contemplan mecanismos de articulación, no obstante, se detecta la necesidad de una coordinación más eficaz y concreta entre las instituciones responsables, que en lo referido a EFTP se haría efectiva a través de CNE y en concreto en el marco de la Política de Educación Inclusiva. Esta coordinación facilitará compartir información, hacer diagnósticos, unificar criterios, establecer lineamientos y desarrollar estrategias y protocolos para la mejora de la convivencia, la inclusión y la igualdad de género en la EFTP y sus instituciones.

EJE ESTRATÉGICO 13 EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP								
Objetivo Estratégico	Resultados	Indicador	Línea Base	Metas por periodo				IR
				2022	2023	2024	2025	
OE13.1 Garantizar la equidad en el acceso a la EFTP, la inclusión y la igualdad de resultados a todos los individuos con especial atención los grupos desfavorecidos y en condiciones de vulnerabilidad.	RE13.1 Garantizado el acceso equitativo a la EFTP e integral, a toda la población con especial atención los grupos desfavorecidos y en condiciones de vulnerabilidad.	Programa especializado, diseñado e implementado para atención de grupos desfavorecidos y en condiciones de vulnerabilidad.	0		1	1	1	SEDIS, Educación, CNE

Teoría del cambio SEFTP

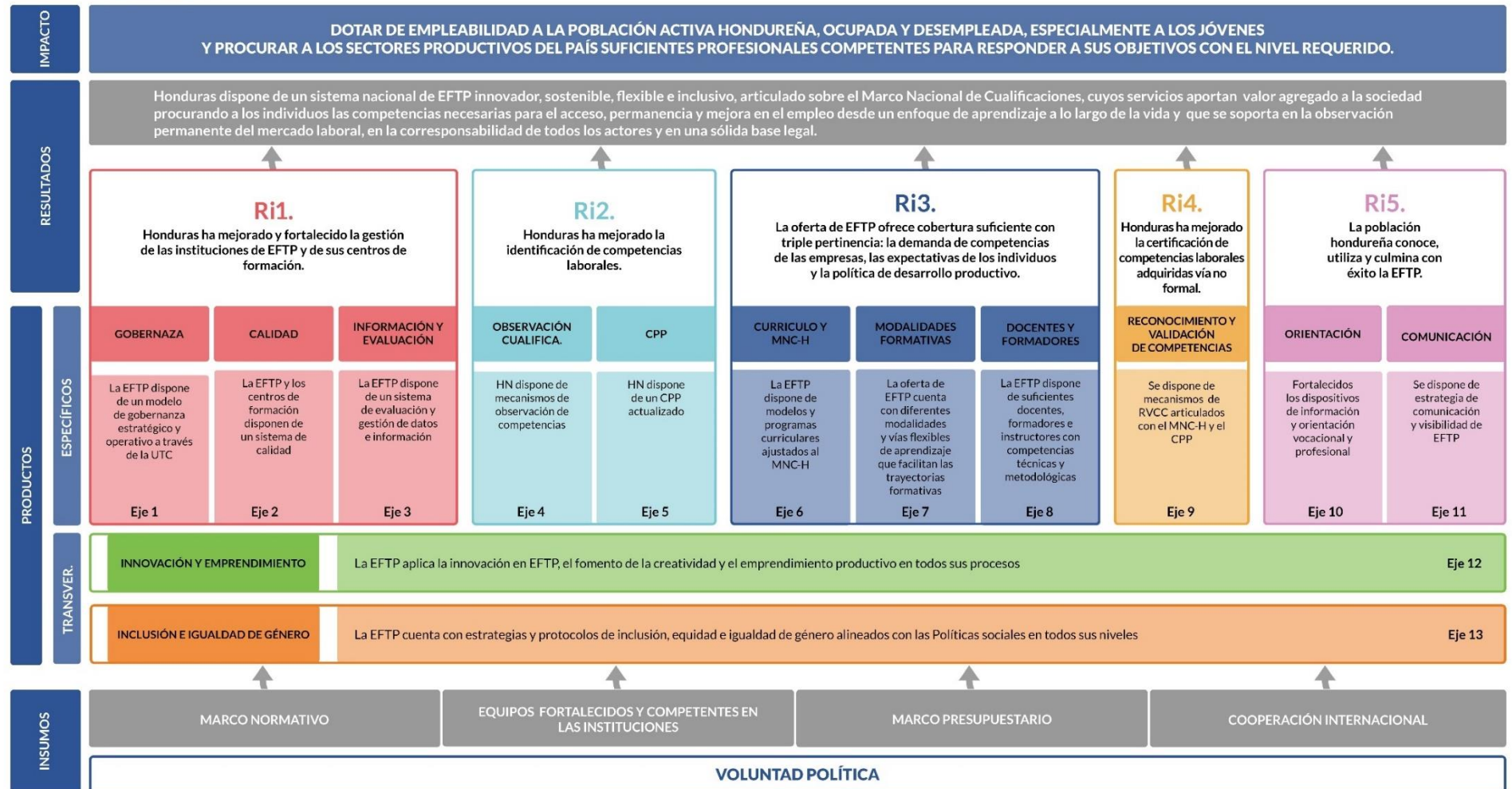


Ilustración 20

12.PLAN DE ACCIÓN

EJE 1: MEJORA DE LA GOBERNANZA DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R.1.1 Mejorada la gobernanza del Subsistema de Educación Formal Técnico Profesional garantizando el funcionamiento del subsistema de EFTP	IE.1.1 Organizadas y articuladas las políticas y procesos de los entes rectores de la EFTP, con la nueva gobernanza del SEFTP.	Número de instituciones rectoras que incorporan la PFTP en su Planificación Estratégica	0	2	3	5	5	Consejo Nacional de Educación
	IE.1.2 Creación de la Comisión Nacional de EFTP y su reglamentación conforme a las prioridades de la política de EFTP.	Creada Comisión Nacional de EFTP	0	1	1	1	1	
	IE. 1.3 Creación de la Unidad Técnica de Cualificaciones Profesionales con su respectivo manual de funcionamiento y otros protocolos de del Subsistema de la EFTP.	Creada la unidad técnica de cualificaciones profesionales	0	1	1	1	1	
		Número de manuales operativo de la UTC aprobado	0	1	1	1	1	
	IE. 1.4 Constitución, instalación y funcionamiento de los Comités Técnicos Sectoriales (CTS) a las diferentes actividades económicas, familias ocupacionales y el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) como instancias técnicas de concertación nacional	Número. de Comités Técnicos Sectoriales instalados y activos	0	5	10	15	18	Secretaría de Trabajo, Utc

	IE.1.8 Definir los mecanismos de articulación y gestión territorial, encaminados a la descentralización.	Número de mecanismos de articulación y gestión territorial funcionando	15	17	17	17	17	Unidad técnica de Cualificación
	IE.1.9 Diseñar e implementar Planes de EFTP territoriales que acerquen la oferta formativa a las regiones alienadas con sus estrategias de desarrollo productivo y social, implicando a las Cámaras de comercio y otros actores territoriales e incrementando el número de beneficiarios.	Número de planes de EFTP territoriales elaborados	0	17	17	17	17	Unidad técnica de Cualificación
	IE.1.10 Mejora de las capacidades del recurso humano de las instituciones de y actores clave que conforman el SEFTP	Número de personas capacitadas sobre procedimientos y mecanismos de funcionamiento y articulación del SEFTP	0	30	70	110	160	Unidad técnica de Cualificación

EJE 2: DESARROLLO DEL SISTEMA DE CALIDAD DE EFTP EN COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE MODELO DE MEJORA CONTINUA								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R2.1. Diseñado el Modelo de Garantía de calidad interno de la EFTP con criterios entorno al MNC-H	IE2.1 Diagnóstico, diseño, aprobación y oficialización del Modelo de Garantía de Calidad.	Modelo instrumentos, oficializado e implementados	0	1	1	1		Unidad técnica de Cualificación
R2.2 Otorgadas las acreditaciones y licencias de calidad en los centros de formación, que conduzcan a la construcción de redes de centros funcionando con criterios de calidad y mejora continua.	IE2.2. Ordenada, registrada y publicada el total de la oferta formativa del subsistema.	Número de programas de formación registrados	2261	7	1	1	1	Secretaría de Educación, DES, INFOP, CONEANFO, CENET, CADERH.
	IE 2.3 Realizar procesos de autoevaluación y aplicar sistemas internos de calidad en los centros de EFTP que cuentan con planes de mejora continua.	Número de planes de mejora elaborados sobre resultados de las autoevaluaciones.	0			30	30	Unidad técnica de Cualificación
	IE 2.4. Acreditada la oferta formativa.	Número de programas de formación acreditados.	2				2	Unidad técnica de Cualificación, Ente de Acreditación Nacional
R2.3. Definidas las cualificaciones técnico profesionales (certificaciones y títulos) del SEFTP, basadas en competencias, normadas en los de resultados de aprendizaje y respetando su definición los requisitos de calidad establecidos en el MNC-H.	IE2.5 Oficialización del Marco Nacional de Cualificaciones y su metodología de implementación	Marco Nacional de cualificaciones oficializado	1	1				CNE

R2.4. El personal de las instituciones y de los centros de EFTP está capacitado en el sistema de calidad y mejora continua, reciben formación periódica y actualización tecnológica, cumplen con los objetivos del MGC (Modelo de Garantía de la Calidad).	IE2.6 Definición de la metodología y programa de capacitación a formadores, docentes y gestores de los centros de formación en el sistema de calidad y mejora continua	Número de metodologías y programas de capacitación en el sistema de calidad y mejora continua definidos	0		2	2	2	Unidad técnica de Cualificación
R2.5 Mejoradas las infraestructuras, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación proveedores de EFTP.	IE2.7 Gestión de financiamiento para mejoramiento de la infraestructura y equipo conforme a los requerimientos del modelo de calidad.	Número de proyectos para equipamiento de Centros de Educación y Formación Técnico Profesional gestionados	0					Instituciones Educativas y formadoras

EJE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R3.1 Definido un modelo funcional y factible de seguimiento y evaluación de la política de EFTP y de las instituciones que la ejecutan, que contempla sus objetivos, planificación, aplicación, evaluación, revisión y procesos de mejora.	IE3.1. Establecimiento de los criterios y procedimientos para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación de la Política EFTP.	Número de informes de seguimiento de la Política de EFTP	0	1	1	1	1	Consejo Nacional de Educación
	IE3.2. Base Datos e información de la EFTP disponibles, actualizada, confiable, comparable y útiles para la toma de decisiones, por cada uno de los componentes del subsistema, que permitan evaluar y dar seguimiento sistemático.	Módulo para la política de EFTP creado en el SGPR	0		1			Comisión Nacional
	IE3.3 Seguimiento y evaluación a los informes contentivos de las autoevaluaciones y planes de mejora institucionales de los centros de formación inicial y permanente, dotando de los medios e instrumentos acorde al modelo de gestión de la calidad	Número de informes contentivos de las autoevaluaciones y planes de mejora institucionales evaluados	0	2	2	2	2	UTC, Instituciones educativas y formadoras

EJE 4: OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS.

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	Costos totales
R4.1 La Unidad Técnica de Cualificaciones, cuenta con un mecanismo para la investigación, análisis, evolución, prospección e innovación de las cualificaciones técnico profesionales, articulado con una red de las instituciones que conforman el subsistema y vinculado al OML, que facilite la construcción y actualización del Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP), en correspondencia a las demandas laborales.	IE 4.1 Unidad de observación de cualificaciones funcionando y alineada con los Comités Técnicos Sectoriales, y sus respectivos protocolos de coordinación para el mapeo territorial de cualificaciones y prospección de familias profesionales del CPP con el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social SIEPSS-OML/STSS.	Unidad específica para la observación de las cualificaciones creada y operativa	0	1	1	1	1	UTC
	IE 4.2. Datos recolectados, procesados y analizados de las diferentes familias profesionales de los sectores, coordinados a nivel interinstitucional e intersectorial, con énfasis en la innovación y emprendimiento.	No. De familias profesionales actualizadas conforme a las prioridades sectores socioeconómicos, con bases de datos.	26	26	26	26	26	UTC
	IE4.3. Análisis de prospectiva de cualificaciones para el mercado laboral con la información captada de la evolución de los sistemas productivos.							UTC

EJE 5: DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R5.1 Oferta formativa armonizada, conforme al Marco Nacional de Cualificaciones.	IE5. 1. Aprobar y oficializar la estructura del CPP	No. De documentos oficiales	0	1	1	1	1	UTC
R5.2. Creada la Unidad responsable de la evaluación y certificación de competencias laborales, con criterios de calidad y alineada al MNC y al modelo de CPP.	IE 5.2 Elaborar los reglamentos, protocolos y otros mecanismos técnico - administrativos, legales para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales.	No. De protocolos y otros mecanismos técnico - administrativos, legales para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales.	0	2	4	2	2	UTC
	IE 5.3. Articulación con los sectores productivos afin de garantizar mecanismos de participación en el CPP a través de la constitución, operación y mantenimiento de Comités Técnicos Sectoriales.	No. De representantes de los sectores productivos en los CTS	0	5	10	15	18	UTC
R5.3. Trayectorias formativas ordenadas, mejoradas y articuladas al modelo curricular, las ofertas formativas, la estructura en los niveles del MNC y CPP.	IE 5.4 Creación de los mecanismos que permitan a la UTC identificar permanentemente las necesidades de cualificación en los sectores productivos y mantener actualizado el CPP	No. De mecanismos de consulta creados en atención a las características de las distintas organizaciones / instituciones	0	2	2	2	2	UTC
	IE 5.5 Capacitación a los distintos actores acerca de los mecanismos de participación.	No. De capacitaciones para las organizaciones de trabajadores y empleadores para la participación en los mecanismos de consulta.	0	5	10	15	18	UTC
	IE 5.6 Diseño de trayectorias formativas acorde a los niveles del MNC y CPP	No. De trayectorias formativas diseñadas	0	26	26	26	26	UTC

EJE 6: REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R6.1. Ajustados los modelos curriculares y capacidades técnico pedagógicas de las instituciones para sus distintas ofertas formativas y modalidades flexibles, armonizadas y referenciadas al CPP y la MNC-H	IE 6.1 Adecuar el modelo curricular y las capacidades técnicas pedagógicas de los centros para la innovación diseño y rediseño curricular, en correspondencia al CPP, MNC EFTP y demandas regionales de desarrollo, considerando la planificación, instrumentalización, capacitación.	No. De programas actualizados de acuerdo CPP, MNC y estudios del mundo del trabajo.	0	0	3	3	3	UTC (1 por institución Rectora)
R6.2. Mejorado la inserción laboral de los graduados provenientes de las ofertas formativas asociadas a las cualificaciones demandadas por los sectores productivos.	IE 6.2 Definir e implementar un programa de seguimiento a graduados y personas certificadas.	No. De instituciones que cuentan con programas de seguimiento a egresados.	0	3	3	3	3	Instituciones Rectoras y STSS
R6.3 Trayectorias formativas ordenadas, mejoradas y articuladas al modelo curricular, las ofertas formativas, la estructura en los niveles del MNC y CPP.	IE 6.3 Desarrollar los Instrumentos de reconocimiento, convalidación y homologación de la formación entre las cualificaciones (títulos, certificados, diplomas) de los distintos niveles, con su respectiva normativa entre los planes de desgaste, rediseños y nuevos diseños de oferta académica.	No. De protocolos y/o mecanismos normativos de reconocimiento.	0	0	0	2	2	UTC (1 por institución Rectora)

EJE 7: IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R7. 1. Definido un Modelo de Formación Profesional Dual, normado, consensado y adaptado a diferentes contextos, por medio de multimodalidades, acorde a las necesidades regionales y articulado a los sectores productivos.	E 7.1 Armonizar los diseños de EFTPH dual al Código de Trabajo y otras leyes relacionadas, para desarrollar adecuadamente las relaciones de empleadores y aprendices (población joven y adulta. (recursos de aprendizaje compatible a la modalidad formativa desarrollada)	No. De programas de EFTP dual armonizados al marco legal pertinente.	0	0	5	5	5	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	IE 7.2 Desarrollar pasantías en el ámbito laboral para adquirir experiencias de la EFTP dual, con participación de los CTS y mesas territoriales de empleo dirigido a formadores.	Número de pasantías por programa para formados y formadores.	0	0	50	50	50	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	EI7.3 Estimular la participación ciudadana y empresarial, en el desarrollo del modelo dual, con diferentes incentivos para el desarrollo del mismo	Programa de incentivos para la participación ciudadana y empresarial.	0	1	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	EI7.4 Realizar un análisis de información de empresas por parte de los centros con el fin de captar plazas formativas y laborales en EFTP dual.	No. Programas de inserción con énfasis en la formación técnica dual.	0	0	3	6	9	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales

EJE 8: FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
R8.1 Elevada la calidad de la enseñanza, con procesos de selección y profesionalización adecuados a las necesidades y contextos institucionales de cada componente.	IE 8.1 Diseño marco de cualificaciones docente	Marco de cualificaciones EFTPH	0	1	1	1	0	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	IE8.2 Programa integral de formación para los equipos técnicos, docentes e instructores para el acompañamiento, seguimiento y evaluación del desempeño docente.	No. De equipos técnicos habilitados para el acompañamiento técnico pedagógico	0	4	4	4	4	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
		No. De docentes / formadores acompañados con asistencia técnica y metodológica.	0		500	1000	2000	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	IE8.3 Registro integral de información de docentes / instructores / formadores. (ubicación geográfica, especialidad, niveles, entre otros)	Registro de información docente/instructores/formadores.	0	0	1	1	1	UTC
R.8.2 Certificadas y reconocidas las competencias del perfil docente / formador / instructor para cada	E8.4 Diseñar / revisar el marco normativo, para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional.	Marco normativo diseñado.	0	1	1	0	0	UTC

componente del subsistema, que permita el estímulo vocacional de profesión docente, la movilidad y trayectoria profesional dentro de la esto.	E8.5 Formular procedimientos administrativos, técnicos y legales para la evaluación y certificación de las competencias docentes	No. De procedimientos e instrumentos diseñados	0	0	1	1	1	UTC
R.8.3 Diseñados e implementados los mecanismos de actualización docente, articulados con el Subsistema de formación inicial y permanente, por medio de modelos activos de enseñanza.	IE8.6 Programas de formación docente, inicial y permanente, que contemple: actualización técnica, pedagógica con metodologías de enseñanza aprendizaje basado en las tendencias tecnológicas, pasantías en las empresas, organizaciones y otras relacionadas.	No. De docentes/ formadores actualizados en el ámbito técnico disciplinar, pedagógico y tecnológico.	0		1600	1600	1600	Instituciones educativas
R.8.4 Equipos directivos capacitados en modelos innovadores y efectivos en la gestión institucional	E8.7 Capacitar Equipos Directivos en gestión institucional.	No. De Equipos directivos formados en innovación, emprendimiento y gestión institucional	0	4	4	4	4	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales

EJE 9: FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
RE9.1 Definido el modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales y acreditado un centro evaluador de competencias, avalado por un Sistema Internacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	IE9.1 Disponer de instrumentos y mecanismos de información acerca de las trayectorias profesionales y procedimientos administrativos para la evaluación, certificación, reconocimiento de competencias para los usuarios.	No de instrumentos y mecanismos gestionados.	0	1	1	1	1	UTC
	IE9.2 Organizar y acreditar un Centro Evaluador de Competencias Laborales, con sus respectivas capacitaciones, manuales, asesoría técnica, certificación Sistema reconocido a nivel internacional.	Acreditado el Centro Evaluador de Competencias Laborales.	0	1	1	1	1	UTC
RE9.2 Mejorada la inserción laboral, con especial atención a los migrantes retornados con competencias laborales certificadas.	IE9.3 Realizar evaluaciones y certificaciones de competencias.	No. de personas certificadas e insertadas en el mercado laboral	0	0	0	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
RE9.3 Diseñada la normativa, instrumentos y mecanismos para la implementación del MNC-EFTP y CPP.	IE9.4 Elaborar la normativa para la implementar el MNC EFTP, CPP.	Normativa para implementación del MNC y el CCP elaborada	0	1	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
RE9.4 Articulado el registro nacional de competencias técnico profesionales con el observatorio prospectivo de mercado laboral.	IE9.5 Elaborar un registro nacional de competencias articulado al observatorio prospectivo de mercado laboral.	Sistema de registro nacional de competencias elaborado e implementado	0	1	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales

EJE 10: IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL								
Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
RE.10.1 Definido e implementado un Modelo de orientación relacionado con los sectores productivos e instituciones de educación técnica y formación profesional, para facilitar la inserción laboral.	IE10.1. Realizar el diagnóstico y propuesta, de un Modelo Nacional de Orientación Vocacional y Profesional, contemplando la normativa institucional, metodología, alcance, trayectoria formativa y profesional.	Propuesta de Modelo nacional de orientación vocacional y profesional elaborada	0	1	1	0	0	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	IE10.2. Establecer un mecanismo permanente de detección de necesidades de cualificación a través de la vinculación con el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social SIEPSS-OML/STSS y agencias privadas de empleo.	Mecanismo de detección de necesidades de cualificación establecido	0	1	0	0	0	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	IE10.3. Diseñar el plan de implementación y estrategias institucionales para la orientación vocacional y profesional e itinerarios de formación.	Plan de implementación para la vocación profesional elaborado	0	0	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación
	IE10.4. Fortalecer y vincular a los orientadores, por medio de redes y / comunidades de aprendizaje y colaboración, en todos los componentes del subsistema.	Número de redes de aprendizaje y colaboración en todos los componentes del subsistema articuladas	0	1	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación

EJE 11: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
RE.11. Informada la ciudadanía en general, acerca de la oferta de servicios del subsistema y los beneficios de la EFTP en la sociedad.	IE11.1. Diagnosticar la percepción social de la EFTP como línea base para proponer la estrategia nacional e imagen comunicacional.	Número de informes de diagnósticos de percepción social de la estrategia comunicacional	0	1	1	1	1	UTC articulado a las Unidades / Direcciones de comunicación de los sectores productivos, sociales y nacionales.
	IE11.2. Diseño de manuales de marca (imagen) y uso de la comunicación del subsistema.	Manual de marca y uso de la comunicación diseñado	0	1	0	0	1	
	IE11.3. Elaboración de protocolos de comunicación interna y coordinación con áreas de comunicación de otros actores del SEFTP.	Número de protocolos de comunicación interna elaborados	0	1	1	1	1	
	IE11.4. Desarrollar acciones informativas, campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP para la mejora y atracción de la oferta formativa de EFTP, dirigida a la orientación vocacional y profesional.	Número de campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP realizadas	0	1	1	1	1	

EJE 12: INNOVACIÓN APLICADA, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, EL EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO Y LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EFTP

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
RE12.1 Creadas redes de investigación, innovación y emprendimiento que articule los Centros de la EFTP.	IE 12.1 Organizar equipos de investigación en redes, para el fomento de la creatividad y el emprendimiento, mediante: Herramientas tecnológicas y análogas, recursos pedagógicos, equipamiento, materiales, capacitaciones, asistencia técnica y acompañamiento.	Número de equipos de investigación en redes organizado	0	4	4	4	4	UTC, articulado a IHCIETI y Educación en respuesta a las demanda de los sectores productivos y sociales.
	IE 12.2 Articular las convocatorias nacionales de investigación, canalizando recursos financieros para el desarrollo de proyectos.	Número de proyectos de investigación con presupuesto articulado y vinculado con sectores sociales y productivo	0	0	8	8	8	
	IE 12.3 Coordinar la participación de las instituciones públicas que lideran la investigación, empresas, centros de educación y formación, en el desarrollo de los proyectos y transferencia tecnológica.	Número de consorcios integrados de innovación establecidos	0	4	4	4	4	
	IE 12.4 Sistematizar, documentar y divulgar los proyectos de investigación.	Número de proyecto divulgados	0	1	1	1	1	
RE12.2 Proyectos de investigación, innovación y emprendimiento desarrollado por Docentes, formadores y estudiantes de la EFTP								

EJE 13: EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP

Resultado Estratégico	Intervenciones	Indicadores	LB	2022	2023	2024	2025	IR (Fuente información)
RE13.1 Garantizado el acceso equitativo a la EFTP, a toda la población con especial atención los grupos desfavorecidos, discapacitados y vulnerables.	IE 13.1 Coordinar la cooperación, entre entidades, instituciones públicas y privadas u otros actores claves, relacionados al ámbito de la convivencia, la inclusión, la seguridad y la igualdad de género en EFTP.	Mecanismo de coordinación interinstitucional	0	0	1	1	1	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	R.13.2 Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género.	No. Propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género implementadas.	0	0	2	2	2	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	R.13.3 Actualizar y/ o incorporar normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión.	No. De normas, materiales y metodologías, actualizadas.	0	0	2	2	2	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales
	R.13.3 Establecer incentivos de participación igualitaria en los programas de formación de EFTP.	Porcentaje de estudiantes matriculados en la EFTP con incentivos otorgados.	0	10%	10%	10%	10%	UTC en apoyo a Instituciones de formación, Sectores productivos y sociales

13.FINANCIAMIENTO

Para la ejecución de la Política se identifican como posibles fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional
- Fondos de la Cooperación Internacional

Eje	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Total
Eje 1: MEJORA DE LA GOBERNANZA DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN	L7,262,400.00	L7,976,400.00	L8,840,400.00	L9,595,400.00	L33,674,600.00
Eje 2: DESARROLLO DEL SISTEMA DE CALIDAD DE EFTP EN COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE MODELO DE MEJORA CONTINUA	L31,050,000.00	L38,450,000.00	L38,850,000.00	L39,850,000.00	L148,200,000.00
Eje 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP	L700,000.00	L700,000.00	L700,000.00	L700,000.00	L2,800,000.00
Eje 4: OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS.	L3,150,000.00	L3,150,000.00	L3,150,000.00	L3,150,000.00	L12,600,000.00
Eje 5: DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS	L1,065,500.00	L1,261,000.00	L1,156,500.00	L1,183,800.00	L4,666,800.00
Eje 6: REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA	L750,000.00	L1,260,000.00	L3,260,000.00	L3,260,000.00	L8,530,000.00
Eje 7: IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA	L0.00	L15,235,000.00	L18,100,000.00	L20,800,000.00	L54,135,000.00
Eje 8: FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN	L1,300,000.00	L5,750,000.00	L7,050,000.00	L9,350,000.00	L23,450,000.00

Eje 9: FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)	L2,200,000.00	L2,200,000.00	L2,300,000.00	L2,300,000.00	L9,000,000.00
Eje 10: IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL	L600,000.00	L500,000.00	L350,000.00	L350,000.00	L1,800,000.00
Eje 11: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE LA EFTP	L750,000.00	L650,000.00	L650,000.00	L650,000.00	L2,700,000.00
Eje 12: INNOVACIÓN APLICADA, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, EL EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO Y LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EFTP	L3,200,000.00	L3,200,000.00	L3,200,000.00	L3,200,000.00	L12,800,000.00
Eje 13: EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP	L0.00	L1,700,000.00	L1,700,000.00	L1,700,000.00	L5,100,000.00
Total en Lempiras	L52,027,900.00	L82,032,400.00	L89,306,900.00	L96,089,200.00	L319,456,400.00
Total en dólares	\$2,081,116.00	\$3,281,296.00	\$3,572,276.00	\$3,843,568.00	\$12,778,256.00

14.MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE EFTP

El seguimiento y evaluación de la presente política corresponde al Poder Ejecutivo por medio de la Secretaría de Educación y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Consejo Nacional de Educación, como instancia integradora de las instituciones públicas que por razones de su competencia están vinculadas con la ejecución de esta.

El logro de los resultados establecidos en esta política implica la coordinación permanente de las instituciones y agentes implicados, y esto solo será posible si se por una parte los espacios de gobernanza de la EFTP formulados en esta política se consolidan y por otra si se alcanza la acción concertada de las diferentes instancias de la administración central y territorial (municipios, departamentos y regiones) de los centros de formación, las empresas, los trabajadores y el conjunto de actores públicos y privados concernidos.

Deberá superarse la visión parcial para realizar el seguimiento y evaluación conjunta con horizontes y estrategias coordinadas.

Ante el diseño e implantación de un nuevo modelo de EFTP es imprescindible definir:

- El alcance y objetivos del sistema de evaluación y seguimiento de la EFTP.
- El modo en el que se va a realizar la evaluación diagnóstica periódica de la EFTP conforme a un sistema de medición de resultados basado en unos indicadores y objetivos determinados.
- Los procesos de monitoreo y supervisión de la ejecución de la EFTP en cada una de las ofertas formativas, como un proceso continuo.
- Los procesos de gestión de la información y datos que serán la base de la evaluación y el seguimiento y por tanto la toma de decisiones.

Además la ejecución de la mencionada supervisión y evaluación requiere de recursos humanos, técnicos y presupuestarios suficientes para brindar a cada una de las instituciones el asesoramiento técnico requerido. En ese sentido, tal como recoge el eje de seguimiento y evaluación, el monitoreo de la EFTP demanda la puesta en marcha de un sistema de gestión de información integrado en línea, que permita el desarrollo de una estrategia conjunta y el conocimiento, por parte de todos los que comparten responsabilidad sobre la entrega de un producto, sobre el estado de avance de los demás responsables.

Los indicadores que se plasman en esta política recogen los indicadores de resultado o impacto contenidos en instrumentos de planificación global ya aprobados y vigentes en el país, en concreto Plan de Nación, el Plan Estratégico de Gobierno, Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030, la Política de empleo y la AN-ODS.

Coordinación institucional

El logro de los resultados de impacto y de las acciones estratégicas contempladas, requieren un esfuerzo importante de articulación, tanto horizontal como vertical.

- a. Lograr los mecanismos planteados de coordinación y operativización, tanto del marco de acción como el de acción.
- b. Coordinar con las diferentes instancias intersectoriales como: educación, sector productivo, sector social (trabajador), mecanismos que garanticen la implementación de esta propuesta.
- c. Articular a nivel gubernamental, esfuerzos con las diferentes instancias decisorias y relacionadas.
- d. Efectuar una alineación estratégica desde el Consejo Nacional de Educación y Consejo Económico y Social.

El monitoreo estratégico contará con trece indicadores de resultados de impacto, además de objetivos estratégicos alineados al Plan Sectorial de Educación, además contará con un Modelo de Evaluación y seguimiento propio para la rendición de cuentas a nivel interno, de esa forma se organizarán y sistematizarán datos e información de la EFTP disponibles, actualizados, confiables, comparables y útiles para la toma de decisiones, por cada uno de los componentes del subsistema, que permitan evaluar y dar seguimiento sistemático para medir el impacto de implementación de la política a nivel Institucional, de esa forma se brindarán informes trimestrales al Consejo Nacional de Educación, por parte de la Comisión Nacional de EFTP (CNEFTP) y operativizado por la Unidad Técnica de Cualificaciones.

15. ANEXOS

RELACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LOS ELEMENTOS TÉCNICOS DEL MNC-H Y LOS EJES DE LA POLÍTICA DE EFTP CON IDENTIFICACIÓN DE SU GRADO DE DESARROLLO

Elemento técnicos del MNC-H	Objetivos	Ejes de la política impactados	Estado de desarrollo
■ Matriz del MNC: niveles y descriptores	- Definir los criterios y la metodología para establecer los niveles del MCN y sus correspondientes descriptores	■ Eje 1 Gobernanza ■ Eje 6 Curriculum	Realizada propuesta en proceso de aprobación
■ Requisitos y criterios de calidad de cada uno de los niveles en cuanto al acceso, la duración y los componentes curriculares básicos	- Asegurar la calidad de las cualificaciones	■ Eje 6 Curriculum ■ Eje 2 Calidad	Avances en la propuesta del MNC-H
■ Modelo y metodología de diseño de perfiles profesionales del CPP	- Ser el referente para la construcción de las cualificaciones (títulos, certificados, diplomas) - Disponer de una metodología común de definición de los perfiles profesionales	■ Eje 5 CPP	Realizada propuesta modelo y metodología del CPP Construidos primeros perfiles profesionales
■ Modelo y metodología de diseño de las cualificaciones (títulos, certificados, diplomas) en la Educación formal, no formal y superior	- Establecer, en el ámbito nacional, el modelo de cualificaciones (formal, no formal y superior) basado en resultados del aprendizaje dentro de los estándares del MNC y basado en el CPP - Disponer en cada uno de los niveles (formal, no formal y superior) de una metodología para su definición	■ Eje 6 Curriculum ■ Eje 2 Calidad	Realizada propuesta modelo y metodología en el ámbito BTP Construidos primer curriculum
■ Metodología para la construcción de itinerarios formativos	- Facilitar la transferencia de resultados de aprendizaje y la progresión en los itinerarios de aprendizaje	■ Eje 6 Curriculum ■ Eje 10 Orientación ■ Eje 2 Calidad	Pendiente
■ Instrumentos de reconocimiento, convalidación y homologación de la formación entre las cualificaciones (títulos, certificados, diplomas) de los distintos niveles.	- Facilitar el acceso a la formación, la transferencia de resultados de aprendizaje y la progresión en los itinerarios de aprendizaje, el aprendizaje a lo largo de la vida y el reconocimiento de los aprendizajes previos	■ Eje 1 Gobernanza ■ Eje 6 Curriculum ■ Eje 9 RVCC ■ Eje 2 Calidad	Pendiente

Elemento técnicos del MNC-H	Objetivos	Ejes de la política impactados	Estado de desarrollo
■ Proceso de RVCC	- Evaluar competencias adquiridas fuera de la EFTP y reconocerlas dentro.	■ Eje 9 RVCC	avances
■ Instrumentos de transparencia como sistema de créditos.	- Crear un sistema de coordinación y/o integración de cualificaciones para permitir compararlas estableciendo correspondencias entre ellas.	■ Eje 1 Gobernanza ■ Eje 6 Curriculum ■ Eje 2 Calidad	Pendiente
■ Glosario del MNC-H	- Armonizar la terminología del MNC-H y de los subsistemas referidos a él	■ Transversal	■ Pendiente
■ Sistema de información y comunicación del MNC y correspondientes soportes informativos	- Sensibilizar e implicar a los actores los actores - Hacer accesible la información - Hacer compatible el sistema de información con otros sistemas de gestión de la información - Facilitar el acceso a la información y las orientaciones sobre el MNC	■ Eje 11 Comunicación	■ Pendiente
■ Sistema de participación	- Establecer los canales de participación de los distintos actores para la construcción del MNC-H	■ Eje 1 Gobernanza ■ Eje 6 curriculum	■
■ Sistema de monitoreo y seguimiento del MNC-H y definición de indicadores	- Asegurar la evaluación y seguimiento del desarrollo del MNC y su transparencia	■ Eje 3 Evaluación	Pendiente
■ Soporte legal y normativo del MNC	- Dotar de soporte legal al MNC-H - Fomentar, a través de la normativa, la calidad en la oferta de educación y formación.	■ Eje 1 Gobernanza	Pendiente
■ Dotación de recursos	- Contar con recursos humanos, técnicos y financieros para el desarrollo del MNC-H	■ Eje 1 Gobernanza	Pendiente

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Políticas y planes estratégicos

- Visión de país 2010-2038 y Plan de nación 2010-2022. Decreto legislativo núm. 286-2009, de 2 de febrero de 2010.
- Plan estratégico de Gobierno 2018-2022 “Avanzando con paso firme”.
- Plan estratégico del Sector Educación 2018-2030.
- Política pública de educación inclusiva. Decreto ejecutivo núm. PCM-054-2019, de 12 de noviembre de 2019.
- Política de protección social. Decreto ejecutivo núm. PCM-008-2012, de 28 de marzo de 2012.
- Política nacional de la mujer – II Plan de igualdad y de equidad de género de Honduras 2010-2022. Decreto ejecutivo núm. PCM-028-2010, de 28 de julio de 2010.
- Política nacional de juventud. Decreto Ejecutivo PCM-051-2010, de 14 de febrero de 2011.
- Política nacional de prevención de violencia hacia la niñez y la juventud. Decreto ejecutivo núm. PCM-11-2013, de 18 de marzo de 2013.
- Política pública para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Decreto ejecutivo núm. PCM 033-2013, de 17 de agosto de 2013.
- Política de protección social. Decreto ejecutivo núm. PCM-008-2012, de 28 de marzo de 2012.
- Política nacional de empleo 2017-2028.
- Programa nacional de generación de empleo y desarrollo económico Honduras 20/20.
- Estrategia nacional de competitividad para el crecimiento económico y el bienestar social.

Normativa

- Constitución de la República de Honduras. *Decreto núm. 131, de 11 de enero 1982.*
- Ley Fundamental de Educación. Decreto núm. 262-2011, de 22 de febrero de 2012.
- Reglamentos de la Ley Fundamental de Educación:

1. Reglamento general de la Ley Fundamental de Educación. *Acuerdo ejecutivo núm. 1358-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
2. Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación. *Acuerdo ejecutivo núm. 1359-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
3. Reglamento de la carrera docente. *Acuerdo ejecutivo núm. 1360-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
4. Reglamento de centros educativos. *Acuerdo ejecutivo núm. 1361-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
5. Reglamento del nivel de educación básica. *Acuerdo ejecutivo núm. 1362-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
6. Reglamento de instituciones de educación no gubernamentales. *Acuerdo ejecutivo núm. 1363-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
7. Reglamento de formación inicial de docentes. *Acuerdo ejecutivo núm. 1364-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
8. Reglamento de educación inclusiva para personas con discapacidad, necesidades educativas especiales y talentos excepcionales. *Acuerdo ejecutivo núm. 1365-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
9. Reglamento del nivel de educación media. *Acuerdo ejecutivo núm. 1366-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
10. Reglamento de la educación en casa. *Acuerdo ejecutivo núm. 1367-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
11. Reglamento de evaluación docente. *Acuerdo ejecutivo núm. 1368-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
12. Reglamento de financiamiento de la educación pública. *Acuerdo ejecutivo núm. 1369-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
13. Reglamento de la gestión de la educación. *Acuerdo ejecutivo núm. 1370-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
14. Reglamento de las diferentes modalidades educativas alternativas para jóvenes y adultos. *Acuerdo ejecutivo núm. 1371-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
15. Reglamento de la educación física y deportes. *Acuerdo ejecutivo núm. 1372-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
16. Reglamento de participación de la comunidad educativa. *Acuerdo ejecutivo núm. 1373-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
17. Reglamento de las direcciones departamentales, municipales y distritales de educación. *Acuerdo ejecutivo núm. 1374-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*

18. Reglamento de educación no formal. *Acuerdo ejecutivo núm. 1375-SE-2014, de 2 de octubre de 2014.*
 19. Reglamento del nivel de educación prebásica. *Acuerdo ejecutivo núm. 1376-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
 20. Reglamento de educación artística. *Acuerdo ejecutivo núm. 1377-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
 21. Reglamento de formación permanente de docentes. *Acuerdo ejecutivo núm. 1378-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
 22. Reglamento de la junta nacional y juntas departamentales de concurso de selección. *Acuerdo ejecutivo núm. 1379-SE-2014, de 17 de septiembre de 2014.*
- Ley de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación. *Decreto núm. 265-2013, de 17 de febrero de 2014*
 - Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional. *Decreto núm. 10-72, de 28 de diciembre de 1972.*
 - Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal. *Decreto núm. 313-98, de 15 de febrero de 1999.*
 - Ley de Educación Superior. *Decreto núm. 142-89, de 17 de octubre de 1989.*
 - Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior. *Acuerdo del Consejo de Educación Superior núm. 3197-298-2016, de 19 de noviembre de 2016.*
 - Ley Orgánica de la UNAH. *Decreto núm. 209-2004 de 12 de febrero de 2005.*
 - Autorización del Presidente de la República al Consejo Nacional de Educación a la creación de subsistemas de educación, orientados a articular los componentes del Sistema Nacional de Educación. *Decreto ejecutivo núm. PCM-006-2020 de 7 de agosto de 2020.*
 - Ley Marco Para el Desarrollo Integral de la Juventud. *Decreto núm. 260-2005, de 16 de enero de 2006.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL (2010). La formulación de políticas en la OCDE: Ideas para América Latina.

BID/AMSPE (2015). El mundo de los servicios públicos de empleo: desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral.

CAF/EL DIÁLOGO (). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades.

COHEP (2017). Estrategia de empresas sostenibles en Honduras.

COHEP (2020). Principales indicadores socio laborales 2019. En base a datos de la Encuesta de Hogares del INE.

COIPRODEN (2019). Investigación y análisis de propuestas del actual gobierno de Honduras en materia de empleabilidad y emprendimiento juvenil.

COMISIÓN EUROPEA – ADVISORY COMMITTEE ON VOCATIONAL TRAINING (2018). Opinion on the future of vocational education and training post 2020.

COMISIÓN EUROPEA (2020), European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience.

FISZBEIN, A., OVIEDO, M. y STANTON, S. (2018). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades. Ed. CAFF (Banco Interamericano de Desarrollo).

FONTAINE, G., (2015). El análisis de políticas públicas: conceptos, teorías y métodos. Ed. Anthropos-FLACSO.

FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN RICARDO ENRNESTO MADURO ANDREU (FEREMA) (2017). Informe de progreso educativo Honduras 2017.

CÁCERES-REEBS, D., JANSSEN, B., MEDRIKAT, I. y SCHWARZ, M. (2016). La modernización de la formación profesional: el asesoramiento internacional del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB). Ed. Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), Bonn.

MICHEL, V. Y WALKER, I. (2019), Honduras: Diagnóstico del trabajo. Job series – issue No. 17, WORLD BANK GROUP.

NICANDRO, C. (2011). Convergencia y disparidades en las teorías sobre el cambio de las políticas públicas: una revisión preliminar y una propuesta de integración tipológica. Revista Administración – Desarrollo 39(54), pp. 99-118.

OCDE (2019). Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor.

OEI (2010). 2021, Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios.

OIT (2005). Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.

OIT, COHEP (2017). Encuesta empresarial de Honduras 2017: análisis de resultados.

RAMÍREZ, A. y col. (2019), Sistemas de información sobre mercados laborales en México, Guatemala, El Salvador y Honduras: hacia una mayor integración de la migración laboral. INFORME Honduras. OFICINA INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (ONU).

RETOLAZA, I. (2010). Teoría del cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social. PNUD/HIVOS.

ROGERS, P. (2014). La Teoría del cambio. Síntesis metodológicas: evaluación de impacto No. 2, Centro de Investigaciones Innocenti de UNICEF. Florencia.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN - GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS (2017). Informe sistema educativo hondureño en cifras. Periodo académico 2014-2016.

STACHOWIAK, S. (2013). Pathways for change: 10 Theories to Inform Advocacy and Policy Change Efforts. Ed. Center for Evaluation Innovation/ORS Impact.

UNESCO (2015). Declaración de Incheon. Educación 2030: hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

UNESCO (2015). Agenda de desarrollo sostenible 2030.

UNESCO (2015). Marco de acción de educación 2030.

UNESCO (2016). Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) 2016-2021.

UNESCO – OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2016). La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y el Caribe. Una perspectiva regional hacia 2030.

UNESCO (2016). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional. 2015.

UNESCO (2017). Desglosar el objetivo de desarrollo sostenible 4. Educación 2030.

UNESCO/SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS (2019). Revisión de las políticas públicas del sector DE educación en Honduras.

UNAH – DPTO. ECONOMÍA – FACULTAD DE CC. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES (2018). Situación del empleo en Honduras: lineamientos para la formulación de una estrategia nacional de generación de empleo.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN – VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO (2020). La situación educativa hondureña en el contexto de la pandemia del COVID-19: escenarios para el futuro como una oportunidad de mejora.

ACRÓNIMOS

ANDI	Asociación Nacional de Industriales
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CES	Consejo Económico y Social
CNE	Consejo Nacional de Educación
CONEANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa

CGT	Central General de Trabajadores
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CTH	Central de Trabajadores de Honduras
CPP	Catálogo de Perfiles Profesionales
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CTS	Comité Técnico Sectorial
Euro Social	Programa para la Cohesión Social en América Latina
Euro Labor	Programa Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Honduras
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
LFE	Ley Fundamental de Educación
MNC-EFTPH	Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras
OML	Observatorio del Mercado Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OEI	Organización de Estados Americanos
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PESE	Plan Estratégico del Sector Educación
PNEH	Política Nacional de Empleo de Honduras
SEDIS	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SEDUC	Secretaría de Estado en los Despachos de Educación
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SEFTP	Sistema de Educación y Formación Técnica Profesional

SIEPS	Sistema de Información para el Empleo, Productividad y Seguridad Social
SCGG	Secretaría de Coordinación General de Gobierno
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia la Educación y la Cultura
UPNFM	Universidad Pedagógica Francisco Morazán
UTC	Unidad Técnica de Cualificaciones